

Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad (desde 01/09/2023 a 31/08/2024)*

Chronicle of the European case law on equality (from 01/09/2023 to 31/08/2024)

JEAN JACQMAIN

Profesor Jubilado de la Universidad Libre de Bruselas

Traducido por: 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*

MARÍA GEMA QUINTERO LIMA ***

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid

BELÉN GARCÍA ROMERO ****

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia

doi: 10.20318/femeris.2025.9535

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 2023 hasta el 31 de agosto de 2024 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Comité Europeo de Derechos Sociales. .

* El texto original en francés se publicó en *Journal de Droit Européen*, 2024, pp. 395-402. 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 jean.jacqmain@ulb.ac.be.

** Fernando Lousada ha traducido: De la Parte I “igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos”, el apartado “legislación”, el epígrafe 1 “igualdad de remuneración”, el epígrafe 2 “igualdad en las condiciones de trabajo” y el epígrafe 6 “discriminaciones fuera de campo”. De la Parte II “otras discriminaciones”, el apartado “legislación”, el epígrafe 1 “discriminación por la raza o el origen étnico”, el epígrafe 2 “discriminación por la edad”. Además, ha realizado una revisión general con Jean Jacqmain, autor del estudio.

*** De la Parte I “igualdad de género”, Gema Quintero ha traducido el epígrafe 3 “igualdad en los regímenes públicos de la seguridad social”, el epígrafe 4 “protección de la maternidad” y el epígrafe 5 “permiso parental”.

**** De la Parte II “otras discriminaciones”, Belén García ha traducido el epígrafe 3 “discriminación por razón de discapacidad”, el epígrafe 4 “discriminación basada en las creencias”, el epígrafe 5 “discriminación por motivos de orientación sexual” y el epígrafe 6 “discriminación más allá del marco general o no invocada”.

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.

Abstract. This paper deals with the analysis of judgments related to the principle of equal treatment and opportunities and delivered from September 1, 2023 until August 31, 2024 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. 1. Las dos propuestas de la Comisión destinadas a reforzar las competencias de actuación de los “organismos de igualdad de trato” (de las que informamos en nuestra crónica anterior; ver Femeris, Vol. 9, No. 2, 2024) dieron lugar a dos directivas (UE): 2024/1499 de 7 de mayo de 2024 y 2024/1500 de 14 de mayo de 2024. Por las razones que habíamos explicado (diferencias y fundamento en el derecho primario y estado actual del derecho secundario), la primera se refiere a las materias cubiertas por las Directivas 2000/43/CE (discriminación racial) y 2000/78/CE (igualdad en el empleo), pero también, en el ámbito de género, por las Directivas 79/7/CEE (regímenes legales de seguridad social) y 2004/113/CE (acceso y suministro de bienes y servicios). El segundo se dirige al resto del ámbito del empleo, a saber, el cubierto por las Directivas 2006/54/CE (refundición) y 2010/41/UE (trabajadores por cuenta propia); sin embargo, no incluye la Directiva (UE) 2023/970 de 10 de mayo de 2023, que tiene como objetivo reforzar el principio de igualdad de género en la remuneración, pero que no está incorporada en la directiva “refundida”: a este respecto, el considerando 14 de la Directiva 2024/1500 proporciona una explicación particularmente oscura.

Ambos instrumentos entraron en vigor el 18 de junio de 2024 y su plazo de transposición vencerá el 19 de junio de 2026.

2. La Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, queda fuera del alcance de nuestras crónicas, centradas en la no discriminación en el derecho social. Sin embargo, incluye un artículo 28, titulado “apoyo especializado a las víctimas de acoso sexual en el trabajo”, según el cual si la legislación nacional penaliza el comportamiento que entra dentro de esta noción, las víctimas y los empleadores deben beneficiarse de servicios de asesoramiento sobre el tratamiento adecuado de tales casos, “incluidos posibles remedios para expulsar al autor del delito del lugar de trabajo”. El considerando 65 hace referencia a las Directivas que tratan, en particular, del acoso sexual, a saber, las Directivas 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE.

La directiva, que entrará en vigor el 13 de junio de 2024, deberá transponerse a más tardar el 14 de junio de 2027.

Jurisprudencia. Debemos alegrarnos de ver que en este ámbito, en particular en lo que respecta a los regímenes legales de seguridad social, los dos Tribunales europeos, y también el Comité Europeo de Derechos Sociales, si no combinados, al menos están sumando esfuerzos.

1. Igualdad de remuneración

a) Trabajo a tiempo parcial

STJUE 29/07/2024, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation, C-184/22 y C-185/22 acumulados, EU:C:2024:637. Cuando los trabajadores contratados por jornada reducida prestan servicios más allá de la duración fijada en sus contratos, ¿cómo deben remunerarse estas horas extras? La pregunta parece tan obsesiva como recurrente en Alemania. Veremos a continuación a un empresario invocando en 2022 una “justificación” que ya había sido presentada al TJUE treinta años antes.

El convenio colectivo de trabajo aplicable a una institución de salud prevé la concesión de un aumento de salario por las horas que superen la “jornada laboral normal” (38:30 horas). Por tanto, el empresario se lo niega a dos cuidadoras a tiempo parcial que han superado el número de horas pactadas en sus respectivos contratos, pero sin alcanzar la duración normal. Los litigios que emprenden acaban ante el Bundesarbeitsgericht, que plantea por duplicado al TJUE tres cuestiones relativas a la igualdad de género retributiva y otras dos relativas al principio de no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial.

El TJUE optó por responder en primer lugar las cuestiones relativas al impacto de la Directiva 97/81/CE relativa al Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo a tiempo parcial. Acaso porque ya ha aportado recientemente la solución en un caso similar que afectó a pilotos de aviones¹ para concluir que hay un trato menos favorable para los trabajadores a tiempo parcial, a lo que se opone la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco. Las justificaciones esgrimidas para esta diferencia de trato no convencen al Tribunal, en particular la extraña preocupación de “no perjudicar a los trabajadores a tiempo completo”.

Pasando al aspecto de la igualdad de género, el TJUE no tiene dificultad en afirmar que, según el artículo 157 TFUE, así como los artículos 2 y 4 de la Directiva “refundida”, la diferencia de trato que acaba de censurar induce a una discriminación indirecta contra las mujeres, ya que constituyen la gran mayoría del personal a tiempo parcial. Como sugiere el Abogado General A. Rantos, el TJUE añade que, dado que el régimen impugnado no perjudica a los trabajadores a tiempo completo, determinar si los hombres representan la mayoría sería irrelevante. He aquí otro avance favorable en la controversia sobre los requisitos para demostrar la discriminación indirecta.

¹ STJUE 19/10/2023, Lufthansa City-Line, C-660/20, EU:C:2023:789.

b) Regímenes profesionales de Seguridad Social

STEDH 24 octubre 2023, Pajak e. a. c. Polonia, demandas 25226/18, 25805/18, 8378/19 y 43949/19. Entre otros procedimientos relacionados con el respeto del Estado de Derecho en Polonia, el TJUE constató una doble infracción del artículo 19 del TFUE²: la reducción de la edad máxima de jubilación de los magistrados, al carecer de un objetivo legítimo, socavaba su independencia; y la autorización para continuar sus servicios más allá de esta edad, dejada a la discreción del poder político, alimentó dudas adicionales sobre el mismo tema. Luego, el TJUE repitió esta última conclusión³, y también declaró que reducir la edad máxima de 67 a 65 años para los hombres y a 60 años para las mujeres daba lugar a una discriminación de género, prohibida por el artículo 157 del TFUE y los artículos 5.a y 9.1.f de la Directiva 2006/54/CE.

Víctimas de estas medidas, y apoyándose en la jurisprudencia del TJUE, cuatro magistrados presentaron sus solicitudes ante el TEDH. Éste concluyó que se había violado el artículo 6.1 del CEDH (proceso debido), en el sentido de que no existía ningún recurso efectivo contra el rechazo de una solicitud de extensión de servicios; respecto a la violación del artículo 8 (derecho a la privacidad) combinado con el 14, el TEDH enfatizó que la discriminación de género era de naturaleza escandalosa (de hecho, un examen médico de aptitud para permanecer en el cargo sólo se impuso a las mujeres). Los demandantes obtuvieron una indemnización por daños materiales y morales que oscilaron entre 20.000 y 26.000 euros. Aquí el Tribunal de Estrasburgo, respecto a las víctimas, sirvió de brazo armado al de Luxemburgo.

La sentencia se dicta por mayoría de 5 a 2. Los jueces K. Wojtyczek y P. Paczolay cuestionan la falta de un recurso efectivo y, además, sostienen una vez más⁴, que la mayoría hace un uso indebido del artículo 8 (vida privada) como soporte del artículo 14, y que es el Protocolo adicional nº 12 el que debería haberse aplicado -si Polonia lo hubiera suscrito-.

2. Igualdad en las condiciones de trabajo: acoso sexual

STEDH 12/12/2023, Vučković c. Croacia, demanda 15798/20. En 2005, una trabajadora de ambulancia de un hospital croata fue objeto de acoso sexual y violencia a manos de un colega masculino, lo que la dejó sin poder trabajar. Tras su denuncia, el agresor fue condenado en primera instancia a 10 meses de prisión, pero el tribunal de apelación conmutó la pena por servicios comunitarios. Dado que el procedimiento no ofrecía a la víctima ningún medio de apelación, ésta consideró que tal reducción de la pena no tenía en cuenta sus intereses. Por consiguiente, presentó ante el TEDH una demanda por violación de los artículos 3 (prohibición de tratos inhumanos y degradantes) y 8 del CEDH.

² STJUE 24/06/2019, Commisión c. Polonia (independencia de la Corte Suprema), C-619/18, EU:C:2019:531.

³ STJUE 05/11/2019, Commisión c. Polonia (independencia de las jurisdicciones de derecho común), C-192/18, EU:C:2019:924.

⁴ STEDH 11/10/2022, Beeler c. Suiza (demanda 78630/12).

El Tribunal declaró, por unanimidad, fundadas estas reclamaciones y concedió al demandante 10.000 euros en concepto de daños morales.

Al examinar el contexto jurídico internacional, el TEDH citó la Directiva 2012/29/UE sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, pero también podría haber mencionado la Directiva 2006/54/CE, cuyo artículo 2.1 equipara el acoso sexual a la discriminación de género. Otra vez más, una sentencia del Tribunal de Estrasburgo pone de relieve que un Estado miembro está aplicando incorrectamente el Derecho de la Unión.

STEDH 18/01/2024, Allée c. Francia, demanda 20725/20. La última observación a la anterior STEDH nos parece aún más contundente tratándose de un caso francés. Una secretaria de una asociación de educación religiosa había denunciado, ante un directivo de la institución, acoso moral y agresión sexual por parte de otro dirigente, el padre del anterior. Mientras la situación continuaba, envió un correo electrónico a seis destinatarios: cuatro directivos, tres de los cuales ya estaban informados, su propio marido y la inspección del trabajo. Luego, el marido publicó en Facebook una virulenta denuncia de la asociación. Tras lo cual la trabajadora fue objeto de un proceso por difamación y de una pena suspendida de multa de 500 euros. El Tribunal de Casación confirmó que, a falta de pruebas de los hechos alegados, la demandante no podía acogerse a la excusa de la buena fe.

Tras recibir la demanda basada en el artículo 10 del CEDH, el TEDH concluyó por unanimidad que, a pesar de su importe limitado, la sanción impuesta es de carácter penal y puede tener un efecto disuasorio sobre las víctimas de actos de gravedad similar. La interferencia con la libertad de expresión del demandante fue desproporcionada y hubo una violación del artículo 10; la interesada obtiene 8.500 euros por daños morales y materiales (teniendo en cuenta las costas a las que fue condenada en el procedimiento nacional).

En el apartado “otros hechos relevantes”, la sentencia señala que la inspección del trabajo había comunicado a la fiscalía los elementos expuestos en el correo electrónico de la trabajadora, pero que la investigación resultante se cerró sin más medidas porque “no se pudieron establecer los hechos”. Leemos también que, aquejada de depresión, la interesada se vio incapaz de trabajar, de lo que la asociación empleadora dedujo motivos de despido, y que el tribunal laboral anuló la decisión y concedió una indemnización por daños y perjuicios.

Todo este asunto nos lleva a preguntarnos si el sistema francés destinado a luchar contra el acoso sexual en el trabajo, por su carácter esencialmente penal, transpone efectivamente la Directiva 2006/54/CE. Además, parece necesario un examen de su cumplimiento tomando en consideración el artículo 28 de la nueva Directiva (UE) 2024/1385.

3. Igualdad en los regímenes públicos de seguridad social

STJUE 14/09/2023, TGSS (denegación del complemento de maternidad), C-113/22, EU:C:2023:665. Hace cinco años, el TJUE había precisado que en el marco del artículo 4.1 de la directiva 79/7/CEE no se podía admitir que la Ley General de Seguridad

Social española atribuyera un suplemento de prestación (de jubilación, incapacidad permanente o de supervivencia) únicamente a las mujeres que tuvieran dos o más hijos, biológicos o adoptados; la discriminación directa contra los hombres era manifiesta⁵.

Parece que la legislación infractora no había sido revisada en consecuencia, de manera que la institución competente no había cambiado su práctica administrativa, lo que obligaba, en cada caso similar, a que los solicitantes acudieran a la vía judicial. A propósito de dos de estos litigios provocados por esa disfunción, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha interrogado al Tribunal de Justicia.

Dejando traslucir cierta irritación, el Tribunal decide que, en casos semejantes, tanto los órganos jurisdiccionales, cuanto las autoridades administrativas nacionales, deben rechazar la disposición nacional, a pesar de su rango legal, en tanto que ha sido reconocida como discriminatoria, con la finalidad de restablecer la igualdad de género.

Mas allá, la obstinación en la práctica infractora suscita una nueva discriminación directa, que la condena al pago retroactivo de la prestación en su momento denegada no consigue reparar suficientemente. Refiriéndose, entre otras, a una sentencia pronunciada en materia de igualdad en las condiciones de trabajo (Directiva 2006/54/CE)⁶, el Tribunal enuncia que la jurisdicción debe acordar a la víctima una reparación pecuniaria adecuada, que ha de tener en cuenta los gastos y honorarios de la defensa jurídica.

STJUE 22/02/2024, Deutsche Rentenversicherung Bund, C-283/21, EU:C:2024: 144.

Esta vez respecto de la concesión de una pensión de incapacidad permanente total, el TJUE ha debido pronunciarse en un nuevo asunto relativo a los períodos de cuidado de hijos cumplidos en el extranjero. Una ciudadana alemana residió durante un periodo prolongado en los Países Bajos, en la proximidad a la frontera, antes de reinstalarse en Alemania. Ante la cuestión planteada por el Landessozialgericht de Rhénanie de Nord-Westfalia respecto del artículo 44.2 del Reglamento 987/2009, el TJUE va mas allá de las conclusiones del Abogado General N. Emilou y recurre al artículo 21 TFUE para concluir que, para evitar una discriminación contraria al derecho de libre circulación de los ciudadanos de la Unión, es preciso tomar en consideración en el cálculo de la pensión esos períodos objeto del litigio.

De la misma manera que en los precedentes similares, en particular la más reciente⁷, hemos de reiterar la observación de que estos asuntos conciernen invariablemente a las mujeres, lo que debería conllevar examinar también la incidencia potencial de la Directiva 79/7/CEE (regímenes públicos de seguridad social).

CEDS, Sindacato autonomo Pensionati Or.S.A. c. Italia, reclamación 187/2019, Decisión del 17 de octubre de 2023 sobre el fondo. Ante el CEDS, la rama de “pensiones” de una organización sindical había planteado una reclamación colectiva que denunciaba las modificaciones sucesivas de la legislación italiana, como constitutivas de viola-

⁵ STJUE 12/12/2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (complemento de pensión para las madres), C-450/18, EU:C:2019:1075.

⁶ STJUE 17/12/2015, Arjona Camacho, C-407/14, EU:C:2015:831.

⁷ STJUE 22/02/2024, Deutsche Rentenversicherung Bund, C-283/21, EU:C:2024:144.

ciones de diversas disposiciones de la CSE revisada. En la medida en que estima que la reclamante no ha argumentado de forma suficientemente clara, el Comité ha limitado su análisis al artículo 12.2 y 3, de la Carta (derecho a la seguridad social), y concluye que las medidas de restricción cuestionadas eran legales, necesarias y proporcionadas para la salvaguarda del régimen, de manera que no había violación alguna de la norma.

Mas allá aún, el Comité ha examinado la queja relativa al artículo 20 (igualdad de trato y de oportunidades en materia de empleo, sin distinción de sexo), aunque observa que es el artículo E (principio general de no discriminación) el que se debía haber invocado. La dimensión de género aparece indirectamente, pero de modo manifiesto, puesto que muchas más mujeres que hombres son beneficiarias de pensiones de supervivencia. Sin embargo, el Comité ha recordado que las medidas controvertidas solo afectan a las personas que tienen otros ingresos además de las prestaciones; de suerte que las reformas protegían a las personas que más necesitan dichas prestaciones. Asimismo, los factores como la esperanza de vida, influyen sobre la distribución por sexos de las personas supervivientes. El Comité estima entonces, que la reforma es neutra desde el punto de vista del género, y no hay violación de la Carta a este sentido.

Recuérdese una vez más, que la Directiva 79/7/CEE excluye de su campo material las ventajas destinadas a los supervivientes.

TEDH Decisión 04/07/2023, Blazhkeski c. Macedonia del Norte, demanda 38692/16. En Macedonia del Norte, el sistema de Seguridad Social había concedido a una mujer una prestación familiar con ocasión del nacimiento de su tercer hijo, y después se la había revocado porque en la fecha de la solicitud no cumplía aun la condición de haber adquirido la nacionalidad tras tres años de residencia. El marido de la interesada sí era macedonio, pero únicamente la madre podía acceder a la prestación. Los órganos jurisdiccionales sucesivos habían confirmado la decisión de retirar la prestación.

Ante el TEDH, la pareja había podido referirse a un precedente vecino⁸ en el que se había reconocido una vulneración de los artículos 8 y 14 combinados del CEDH en el que el Tribunal retuvo un criterio de “estatuto parental”. Desgraciadamente la petición solo se fundamentaba en el artículo 5 del Protocolo nº 7; y aunque esta disposición garantiza la igualdad entre esposo, como observa el Tribunal, únicamente se proyecta sobre sus relaciones en derecho civil. La petición no es admisible.

TEDH Decisión 01/02/2024, Odu c. Irlanda, demanda 31656/22. Referido a un tema similar, el TEDH había escudriñado recientemente la legislación irlandesa en lo que respecta a las prestaciones familiares a favor del progenitor que convive con el menor⁹. Planteada la cuestión por dos mujeres inmigrantes, el Tribunal ha considerado que esta legislación podría válidamente negarles la concesión de la prestación en tanto no hayan obtenido la autorización de estancia legal en el país, de suerte que no habría violación ni del artículo 1 del Protocolo nº 1, ni del artículo 14 del CEDH.

⁸ STEDH 31/03/2009, Weller c. Hungary, demanda 44399/05.

⁹ STEDH 22/06/2023, X. y otros c. Irlanda, demandas 23851/20 y 24360/20.

La misma cuestión se plantea ante el Tribunal con una variante: la madre, que tiene la custodia del menor, no puede ser beneficiaria de la prestación, por el motivo arriba indicado; en tanto el padre, que tiene la nacionalidad irlandesa, no la obtiene tampoco porque no convive con el menor. El Tribunal considera inadmisible la petición de este último; a la vista del artículo 14 del Convenio, estima que no cabe alegar discriminación respecto del padre que sí vive con su hijo, en la medida en que esa situación depende de la elección personal de los progenitores.

De la misma manera que en supuestos anteriores, hay que lamentar que el Tribunal no haya querido revisar su precedente *Weller c. Hungría*. Por lo demás, ha de afirmarse además que la directiva 79/7/ CEE no incluye en su campo de aplicación a las prestaciones familiares.

4. Protección de la maternidad

STJUE 27/06/2024, *Haus Jacobus, C-284/23, EU:C:2024:558*. La legislación alemana impone para la demanda contra el despido un plazo máximo de tres semanas después de la notificación de la extinción. Además, prohíbe despedir a la trabajadora embarazada. Si la interesada, que no ha reclamado por su despido, conoce su embarazo después de ese plazo general de tres semanas, dispone, a partir del momento en el que recibe la información de su embarazo, de dos semanas para acudir a la vía judicial. Unos límites tan estrictos no han dejado de generar litigio: como el de una trabajadora despedida que ha demandado demasiado tarde (más de tres semanas) a su empleador ante el *Arbeitsgericht* de Mayence, que plantea al TJUE acerca de las exigencias que la Directiva 92/85/ CEE relativa a la protección de la maternidad impone a los Estados.

Aunque aparentemente las disposiciones nacionales cumplen con la Directiva, el Tribunal invoca un precedente muy similar para subrayar la importancia del principio general de efectividad¹⁰. Si la brevedad de los plazos de procedimiento cuestionados se justifica en aras de la seguridad jurídica, son merecedores de atención también otros intereses, tal como la protección particular que precisa la trabajadora embarazada. El Tribunal concluye así que los artículos 10 (prohibición de despido) y 12 (defensa de los derechos) de la directiva son contrarios a un dispositivo procesal que ocasiona tales dificultades que impiden el ejercicio efectivo de la protección.

5. Permiso parental

STJUE 16/05/2024, *INSS (permiso de una madre de familia monoparental), C-673/22, EU:C:2024:407*. En España, el Estatuto de los Trabajadores prevé un permiso de maternidad (*rectius*, permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de un menor en

¹⁰ STJUE 29/10/2009, *Pontin, C-63/08, EU:C:2009:666*

la nueva denominación), de 16 semanas, al que se vincula una prestación de Seguridad Social; con el mismo sustento normativo, el otro miembro de la pareja de progenitores tiene derecho a un permiso de la misma duración (que puede ser fraccionado), igualmente provisto de prestación, con la finalidad de dedicarse al cuidado del menor.

En su condición de madre y progenitora única de un recién nacido, una trabajadora solicitó beneficiarse de la segunda prestación, algo que le niega la institución competente de Seguridad Social. Con ocasión de la demanda que le es planteada por este motivo, un Juzgado de lo social de Sevilla pregunta al TJUE si la legislación nacional es conforme a la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, cuando no tiene en consideración las necesidades específicas de una familia uniparental en relación a las de otra, biparental, que puede beneficiarse de permiso remunerado duplicado destinado a los cuidados al menor. Tras haber invitado a la jurisdicción española a proporcionarle más detalles, el TJUE considera que el dispositivo litigioso constituye una prolongación del permiso de maternidad, y no del permiso de paternidad ni del permiso parental previsto por la Directiva; cuyo plazo de transposición, además, no había expirado cuando surge la controversia. La petición de decisión prejudicial es inadmitida.

STEDH 19/03/2024, B.T. c. Rusia, demanda 15284/19. Aun competente atendiendo a la cronología del litigio nacional, el Tribunal de Estrasburgo se ha pronunciado sobre un nuevo caso de permiso parental denegado a un policía varón de nacionalidad rusa. La legislación nacional no prevé esa prestación al padre salvo cuando el menor no puede recibir los cuidados de su madre, en circunstancias enumeradas taxativamente. En el caso concreto, la madre, alegando graves dificultades de salud, había rechazado ocuparse del menor después de su nacimiento. Uno tras otro, los distintos órganos judiciales interpelados por el padre habían considerado que ese motivo no respondía a ninguna de las previsiones legales.

A petición del interesado, el Tribunal reitero por unanimidad su análisis de principio en lo que se refiere al carácter estereotipado de la legislación, y no encuentra ninguna razón para separarse de las conclusiones que emitió en su asunto más reciente, que también implicaba a un policía¹¹. Hay una violación del artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (discriminación de género) combinado con el artículo 8 (vida familiar).

6. Discriminación fuera de campo

STJUE 11/06/2024, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid, C-646/21, EU:C:2024:487. Un caso de solicitudes de estatus de refugiado requiere una mención en nuestra crónica. Al llegar cinco años antes desde Irak con sus padres, dos hermanas adolescentes (que ahora tienen 17 y 15 años) habían hecho tales solicitudes, argumentando

¹¹ STEDH 06/07/2021, Gruba a.o. c. Rusia, demandas 66180/09, 30771/11, 50089/11 y 22165/12.

que su educación en los Países Bajos las había llevado a asumir al principio de igualdad de género, por lo que, si regresaran a su país de origen, correrían un gran riesgo de persecución. Habían impugnado las negativas del Secretario de Estado competente ante el Rechtbank de La Haya, que había solicitado al Tribunal de Justicia una interpretación de la Directiva 2011/95/UE relativa a la protección internacional.

La respuesta dada por el Tribunal, basada en las conclusiones del Abogado General A. Collins, es notable porque reconoce que, en el sentido del artículo 10 de la Directiva, la noción de “grupo social” expuesto a persecución en el país de origen puede aplicarse a personas que han descubierto y adoptado el “valor fundamental” de la igualdad de género en un Estado miembro de la Unión. Tan fundamental, de hecho, que el Tribunal de Justicia ni se molesta en citar alguna disposición que lo proclame, como serían el artículo 3 del TUE o el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión.

II. OTRAS DISCRIMINACIONES

Legislación. Ver supra, la directiva (UE) 2024/1499 relativa a los “organismos para la igualdad de trato”.

Jurisprudencia. Nuestra observación respecto a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras respecto a la colaboración, al menos objetiva, del TJUE, el TEDH y el Comité Europeo de Derechos Sociales, también vale aquí, y su actividad cubrió todos los criterios contemplados por las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE.

1. Discriminación por la raza o el origen étnico

CEDS, Amnistía Internacional c. Italia, reclamación 178/2019, decisión 18/10/2023 sobre el fondo. En 2019, el Comité Europeo de Derechos Sociales declaró admisible la denuncia colectiva presentada por Amnistía Internacional contra Italia por el trato infligido, en materia de vivienda, a los romaníes, sintis y camminanti (minoría étnica itinerante). Excepcionalmente, el Comité había indicado al Gobierno medidas que debían adoptarse inmediatamente, incluida la suspensión de las expulsiones¹². Tras completar su examen de fondo, el CEDS concluyó por unanimidad que persistían las violaciones de la Carta Social Europea Revisada: artículo 31.1 a 3, en conjunción con el artículo E (prohibición de discriminación), puesto que los grupos en cuestión seguían viéndose privados de una vivienda adecuada y no segregada, eran víctimas de desalojos y se les obstaculizaba el acceso a la vivienda social.

CEDS, Centro Europeo para los Derechos de los Romaníes (CEDR) c. República checa, reclamación 190/2020, decisión 18/10/2023 sobre el fondo. En el mismo día

¹² CEDS, Amnistía International c. Italia, reclamación 178/2019, decisión 04/07/2019 sobre la admisibilidad y sobre medidas inmediatas.

que el anterior caso, el CEDS admitió a trámite una queja colectiva contra la República Checa presentada por el CEDR. Se trataba de la política de colocación de niños. El CEDR consideró que, al negarse a elaborar estadísticas desagregadas por origen étnico, el Gobierno ocultaba la sobrerepresentación de los jóvenes romaníes entre los niños tutelados, lo que impedía adoptar medidas eficaces para garantizar el desarrollo de los afectados sin desintegrar a las familias. El Comité observa que el argumento de protección de datos basado en el artículo 9.1 del RGPD queda inmediatamente neutralizado por la aplicación del 9.2, puesto que el establecimiento y la publicación de las estadísticas faltantes servirían a los intereses de los niños afectados. El Comité constató por unanimidad que se había producido una violación del artículo 17 de la Carta (derecho a la protección de la madre y del niño) y del artículo 16 (derecho a la protección social de la familia), junto con el principio general de no discriminación consagrado en el preámbulo de la Carta original (la República Checa no ha ratificado su adhesión a la versión revisada).

STEDH 24/10/2023, Memedova a.o. c. Macedonia Norte, demandas 42429/16, 8934/18 y 9886/18. Hace diez años, a varios ciudadanos macedonios de origen romaní se les impidió salir de su país debido a medidas gubernamentales destinadas a obstaculizar los viajes para permitir las solicitudes de asilo en la Unión Europea. Los tribunales nacionales desestimaron los recursos de los demandantes. Tras examinar sus solicitudes, el TEDH considera unánimemente que, dado su carácter lineal, estas medidas obstaculizan injustamente el derecho a salir de un país, incluido el propio, garantizado por el artículo 2 del Protocolo n.º 4. Además, la actitud de la policía, especialmente centrada en la población romaní, lleva al TEDH a constatar en conjunción una violación del artículo 14 del CEDH. Los interesados recibirán indemnizaciones por daños morales que oscilan entre 3.000 y 5.900 euros.

STEDH 20/02/2024, Wa Baile c. Suiza, demandas 43868/18 y 25883/21. Un demandante particularmente beligerante presentó un nuevo caso de perfil étnico ante el TEDH. Detenido por la policía en la estación de Zúrich, se negó a mostrar un documento de identidad, lo que le valió una multa que fue confirmada por sucesivos tribunales, que consideraron que debía haber cumplido, independientemente de que el control fuera regular o no. El interesado inició entonces un procedimiento administrativo, durante el cual el tribunal competente declaró ilegal el control, pero sin pronunciarse sobre su aspecto de discriminación étnica. Insatisfecho, el litigante recurrió ante el Tribunal Federal de Suiza, pero fue en vano.

Al final de una larga sentencia, el TEDH llegó esta vez a una decisión unánime y concluyó que se había producido una violación de los artículos 14 y 8 del CEDH, tomados en conjunto, puesto que el Gobierno no había refutado la presunción de trato discriminatorio. Además, también faltaba un recurso efectivo en el sentido del artículo 13. Por este último motivo, el Tribunal concede al demandante la suma de 23.975 euros en concepto de costas y gastos que le impuso el procedimiento con arreglo al Derecho nacional.

2. Discriminación por la edad

STJUE 07/12/2023, AP Assistenzprofis, C-518/22, EU:C:2023:956. La legislación alemana establece que una persona con discapacidad tiene derecho a recibir asistencia para ayudarle en su vida personal, social, cultural, etc. En la medida de lo posible, se deberán tener en cuenta los deseos del interesado. Una empresa que presta este tipo de servicios había publicado una oferta de trabajo que, tal y como había solicitado la persona a la que se iba a ayudar (una estudiante discapacitada de 28 años), estaba dirigida a una mujer de entre 18 y 30 años. Una mujer de 50 años, tras una solicitud en vano, denunció discriminación directa por motivos de edad y llevó el asunto a los tribunales. El Bundesarbeitsgericht preguntó sobre el alcance de la Directiva 2000/78/CE.

Las cuestiones prejudiciales se basaban en el artículo 4 de esta Directiva (requisitos del puesto de trabajo) y en su artículo 7.2 (adaptaciones razonables para personas con discapacidad), dos excepciones a la prohibición de discriminación establecida en el artículo 2.1. Sin embargo, informado por las conclusiones del Abogado General J. Richard de la Tour, el Tribunal centra su análisis en el artículo 2.5, una disposición raramente utilizada según la cual la Directiva no afecta a las medidas que tienen como objetivo preservar, en particular, "los derechos y libertades de los demás". El Tribunal observa que las disposiciones nacionales relativas a la asistencia son adecuadas para promover la autonomía y la integración social de las personas con discapacidad, protegidas tanto por el artículo 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión como por el artículo 19 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. En la medida en que la norma que preconiza el respeto a la voluntad del interesado y su aplicación (lo que en este caso parece razonable) favorece la consecución de dicho objetivo, que deberá valorar el tribunal alemán, cae dentro del ámbito del artículo 2.5, y no es necesario examinar las demás disposiciones citadas.

3. Discriminación por razón de discapacidad

STJUE 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53. En Eivissa, un camionero de una empresa de recogida de basuras sufrió un accidente laboral (fractura de tobillo). Su empleador lo reasignó a un puesto de conductor de un vehículo ligero, por un período diario muy corto. El trabajador solicita a la institución de seguridad social que reconozca su "incapacidad Incapacidad permanente total". Tras la negativa de la institución, ganó el caso en los tribunales. Inmediatamente, su empleador lo despidió, invocando la disposición del Estatuto de los Trabajadores que autoriza el despido automático en caso de incapacidad permanente total. Impugnando esta decisión, el trabajador acudió al Tribunal Superior de Justicia de Baleares, que recurrió al Tribunal de Justicia para determinar la conformidad de este sistema con la Directiva 2000/78/CE.

Sin ni siquiera citar un caso anterior en el que la víctima de un accidente de trabajo estaba incapacitada temporalmente¹³, el TJUE se remite a precedentes muy recientes¹⁴ para decidir que, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE se opone a una norma nacional que autoriza el despido de un trabajador que ha pasado a ser discapacitado sin obligar al empresario a considerar previamente la posibilidad de realizar ajustes razonables (como se hizo en este caso).

CEDS, Validity Foundation c. Finlandia, reclamación 197/2020, decisión 22/03/2023 sobre el fondo. Una asociación de discapacitados presentó una reclamación colectiva contra Finlandia ante el Comité Europeo de Derechos Sociales. Alegaba que, durante el periodo de confinamiento debido a la pandemia de Covid-19, las medidas impuestas por las autoridades habían afectado negativamente a los residentes de las residencias, tanto en términos del derecho a la protección de la salud (artículo 10 de la Carta Social Europea revisada) como del derecho a la integración social (artículo 15). Al término de su examen, el Comité concluyó que estas quejas eran infundadas.

4. Discriminación basada en las creencias

STJUE 28/11/2023, Commune d'Ans, C-148/22, EU:C:2023:924. Una vez más ante un caso belga relacionado con el uso del hiyab en un servicio público, el Tribunal de Justicia da la impresión de querer zanjar el asunto de una vez por todas. Esta vez se trataba de una trabajadora contratada, encargada del servicio jurídico de un ayuntamiento, que había anunciado su intención de llevar en adelante el pañuelo islámico y a la que el ayuntamiento había objetado su reglamento de trabajo, que prohíbe llevar cualquier signo que exprese una concreta adscripción ideológica o religiosa. La interesada interpuso ante el Tribunal de Trabajo de Lieja una acción de cesación basada en la ley de 10 mayo 2007 sobre la discriminación en general (que transpone la Directiva 2000/78/CE). Resolviendo de forma cautelar, el tribunal suspendió la prohibición y planteó dos cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia.

En su sentencia en forma de ablución colectiva, el Tribunal de Justicia precisa que cada Estado miembro dispone de un amplio margen de apreciación en lo que respecta a la neutralidad de los servicios públicos y que, por tanto, el artículo 2, apartado 2, letras a) y b), de la Directiva 2000/78/CE no se opone a una política de «neutralidad exclusiva» adoptada por una autoridad del Estado de que se trate, ni a una política de «neutralidad inclusiva» que pueda preferir otra autoridad, pudiendo considerarse que ambas están justificadas por un objetivo legítimo. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional apre-

¹³ STJUE 01/12/2016, Daoudi, C-395/15, EU:C:2016:917.

¹⁴ STJUE 21/10/2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862; y STJUE 10/02/2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85.

ciar si dicho objetivo se persigue de manera «coherente y sistemática» y si las medidas utilizadas a tal fin se limitan a lo estrictamente necesario. Esta formulación parece mucho menos exigente que el examen riguroso de la situación concreta preconizado por el Abogado General A. Collins en sus conclusiones, que se remitían a las de su predecesora E. Sharpston.

Por primera vez, un órgano jurisdiccional nacional invita también al Tribunal de Justicia (en su segunda cuestión) a examinar si la norma controvertida puede encubrir una discriminación de género contra las mujeres. Más expeditivo aún, el TJUE declaró inadmisible la cuestión con el argumento de que su enunciado se refería únicamente a la Directiva 2000/78/CE, que era ajena a este criterio.

STEDH 05/12/2021, Țîmpău c. Rumanía, demanda 70267/17. El TEDH declaró infundada la demanda de una profesora rumana de religión ortodoxa que había sido despedida por una escuela pública porque el arzobispo le había retirado la licencia. Nos limitamos a mencionar el caso, ya que la interesada sólo denunció violaciones de los artículos 6 y 8 del CEDH, pero no del artículo 14, lo que sin duda explica también por qué no se invocó la Directiva 2000/78/CE en el procedimiento nacional.

5. Discriminación por motivos de orientación sexual

STEDH 07/05/2024, A.K. c. Rusia, demanda 49014/16. En 2014, en San Petersburgo, una escuela para «niños con necesidades especiales» despidió a una de sus profesores, profesora de música, por «desprestigiar la profesión». El origen de esta decisión se encuentra en una denuncia de una asociación de padres, motivada por el perfil de la profesora en las redes sociales, que revelaba -sin ánimo de provocación alguno- su homosexualidad.

Tras agotar sin éxito todos los recursos de la vía judicial para impugnar su despido, la profesora acudió al Tribunal de Estrasburgo. El Tribunal consideró por unanimidad que se había producido una injerencia desproporcionada en la vida privada de la demandante, ya que la difusión de momentos de afecto o celebraciones privadas es una característica básica de los medios de comunicación social; además, la decisión de la institución empleadora revelaba su rechazo de la homosexualidad. Se habían violado los artículos 8 y 14 del CEDH conjuntamente; se concedió a la demandante, en concepto de indemnización, 6.500 € por daños materiales y 10.000 € por daños morales.

TEDH, decisión de 21 de noviembre de 2023, Zanola c. Italia, demanda 9963/21. Tras el fallecimiento en 2015 del «compañero de vida» con la que convivía, un ciudadano italiano solicitó una pensión de supervivencia en virtud del régimen legal de la seguridad social. Esta solicitud no prosperó porque no había sido cónyuge del fallecido, y las acciones judiciales que emprendió hasta llegar al Tribunal Constitucional no tuvieron tampoco éxito, a pesar de que en 2016 una reforma legislativa introdujo un régimen legal

de convivencia que reconocía el derecho a la pensión de supervivencia, pero que no se aplicaba con carácter retroactivo.

Dirigiéndose al Tribunal Europeo, el demandante denunció violaciones del artículo 8 (intimidad) del CEDH y del artículo 1 (propiedad) del Protocolo nº 1, pero el Tribunal observó que, a la luz de estas dos disposiciones, el demandante no podía invocar un derecho en el momento del fallecimiento de su pareja. En cuanto al artículo 14 del Convenio (discriminación por razón de orientación sexual) en relación con las mismas normas, el Tribunal considera que no las invocó explícitamente durante el procedimiento interno. La demanda es inadmisible.

Como en el caso de los dos precedentes que también afectaban a Estados miembros de la UE¹⁵, debe señalarse que el Derecho de la UE no habría arrojado ninguna luz ante los tribunales italianos, ya que la Directiva 2000/78/CE no se aplica a las prestaciones de supervivencia en virtud de un régimen legal de seguridad social. En cambio, por lo que respecta a un régimen profesional y en un caso relativamente similar al italiano, el TJUE se había negado a examinar la posibilidad de una discriminación interseccional¹⁶.

STEDH 05/09/2023, Koilova y Babulkova c. Bulgaria, demanda 40209/20. Ya comentamos en anterior crónica el caso de la hija pequeña de dos mujeres casadas en Gibraltar, a la que las autoridades búlgaras se negaron a expedir un documento de identidad porque el formulario ad hoc exigía que se mencionara a la madre y al padre. Preguntado por el principio de libre circulación de los ciudadanos, el Tribunal de Justicia¹⁷ hizo una interpretación favorable, precisando al mismo tiempo que no obliga a un Estado miembro a reconocer el derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo si considera que ello es contrario a su «identidad nacional», protegida por el artículo 4, apartado 2, del TUE.

Este mismo argumento llevó a las autoridades y luego a los tribunales del mismo país a negarse a inscribir en el registro civil como casadas a dos ciudadanas que se habían casado en Gran Bretaña. Cuando se remitió su caso al Tribunal de Estrasburgo, éste observó que tal oposición basada en la tradición -que ahora se pone en tela de juicio, incluso según admite el propio Gobierno- privaba a los miembros de parejas del mismo sexo de toda protección jurídica. Refiriéndose a un caso ruso recientemente resuelto por la Gran Sala¹⁸, el Tribunal declaró por unanimidad que se había violado el derecho a la vida privada y la prohibición del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, y consideró innecesario examinar las quejas basadas en el artículo 12 (derecho a contraer matrimonio) combinado con el artículo 14. Sin embargo, el juez D. Pavli critica esta abstención, al igual que había hecho en el caso ruso.

¹⁵ STEDH 04/09/2014, Peter c. Alemania, demanda 68919/10, y STEDH 14/07/2016, Aldeguer Tomás c. España, demanda 35214/09.

¹⁶ STJUE 24/11/2016, Parris, C-443/15, EU:C:2016:897.

¹⁷ STJUE 14/12/2021, Stolichna obshtina, rayon «Pancharevo», aff. C-490/20, EU:C:2021:1008.

¹⁸ ETEDH 17/01/2023, Fedotova e.a. c. Rusia, demandas 40792/10, 30538/14 y 43439/14.

6. Discriminación más allá del marco general o no invocada

STEDH 14/09/2023, Valiullina a.o. c. Letonia, 56928/19, 7306/20 y 11937/20.

El criterio lingüístico sigue siendo objeto de atención por parte del TEDH. Así, en 2018, una reforma en los programas de enseñanza en Letonia incrementó la proporción de horas lectivas que deben impartirse en el idioma oficial y, en consecuencia, redujo la proporción disponible para las lenguas de las minorías nacionales. Las disputas suscitadas por los alumnos y sus padres, algunos de los cuales afirmaban ser miembros de la minoría rusoparlante, solo dieron lugar a una sentencia del Tribunal Constitucional que validaba la reforma como compatible con el derecho a la educación.

Ante el recurso planteado por las partes interesadas, el TEDH se basó, especialmente, en una sentencia del TJUE dictada en un asunto que afectaba al mismo Estado y a centros de enseñanza extranjeros¹⁹. El Tribunal de Luxemburgo había dictaminado que la obligación de utilizar únicamente el letón en la enseñanza superior, motivada por una preocupación de identidad nacional, no infringía ni los artículos 49 y 56 TFUE (libertad de establecimiento y libre circulación de servicios) ni el artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (libertad de empresa). El Tribunal de Estrasburgo considera que el Tribunal Constitucional letón supo encontrar un equilibrio razonable entre la igualdad de oportunidades para participar en la vida social y el respeto de las minorías nacionales. No hubo violación del artículo 2 del Protocolo nº 1 (derecho a la educación), ni solo ni en relación con el artículo 14 del CEDH.

STEDH 16/11/2023, Dibuti a.o. c. Letonia, demandas 225/20, 11642/20 y 21815/20.

La sentencia anterior se refería a la enseñanza pública; dos meses más tarde, el TEDH repitió su análisis con respecto a las escuelas privadas, las cuales también forman parte del sistema educativo. Finalmente, el Tribunal llegó a la misma conclusión, esta vez en relación con la enseñanza primaria.

Dejemos a nuestros lectores/as con una pregunta: ¿debemos alegrarnos de que los distintos ordenamientos jurídicos europeos y sus tribunales continúen (con algunas excepciones) haciendo más efectiva la lucha contra las distintas formas de discriminación, o debemos deplorar que, en las prácticas y en las legislaciones nacionales, dichas discriminaciones surjan o resurjan constantemente?

¹⁹ STJUE 07/12/2022, Cilevičs e.a., C-391/20, EU:C:2022:638.