



D E R E C H O  
C O M U N I T A R I O  
E U R O P E O

# Crónica de la Jurisprudencia europea sobre igualdad de género (DE 1/9/2010 A 31/8/2011)<sup>1</sup>

POR JEAN JACQMAIN.  
Profesor Ordinario de la  
Universidad Libre de Bruselas.

Traducción de  
José Fernando Lousada Arochena.

**1**

El texto original en francés se publica en *Journal de Droit Européenne*, diciembre de 2011. La crónica comprende las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. En un Apéndice se alude a las sentencias del Tribunal de Justicia de la Asociación Europea de Libre Comercio, que, en materia de igualdad, aplica la normativa del Derecho Comunitario.



## RESUMEN

El estudio aborda el análisis de las sentencias dictadas en aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres desde el 1 de septiembre de 2010 hasta el 31 de agosto de 2011 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. También incluye sentencias sobre la materia emanadas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Asociación Europea de Libre Comercio. Durante el periodo objeto de análisis, el autor observa una reducción importante del número de cuestiones prejudiciales en comparación con otros años anteriores, en especial de las provenientes de los Estados miembros más antiguos. Analizando las sentencias dictadas, destaca una proveniente de España, referida a la titularidad del permiso de lactancia (Caso Roca Álvarez), y otra en materia de igualdad en el acceso a bienes y servicios, una materia que, hasta el momento, no había llegado nunca al TJUE (Caso Test-Achats).

**Palabras clave:** Tribunal de Justicia de la Unión de Europea.  
Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

## SUMMARY

### Chronicle of the european case law on gender equality (from 1/9/2010 to 8/31/2011)

The study deals with the analysis of judgments under the principle of equal treatment and opportunities between women and men from the September 1, 2010 until August 31, 2011 by the Court of Justice of the European Union. It also includes statements on the subject issued by the European Court of Human Rights and the Court of Justice of the European Free Trade Association. During the period under analysis, the author notes a reduction in the number of questions compared to other previous years, especially those from the older member states. Analyzing judgments, highlights one from Spain, referring to holders of lactation leave (Case Roca Alvarez), and another on equal access to goods and services, an area which, until now, had not reached never to the ECJ (Case Test-Achats).

**Keywords:** Court of Justice of the European Union.  
Principle of equal treatment and opportunities between women and men.

**S**in lugar a dudas, el número de cuestiones prejudiciales dirigidas al Tribunal de Justicia se ha reducido en el periodo analizado en comparación con otros años anteriores. Nos atrevemos a afirmar que acaso ello se deba a un creciente dominio de la materia por los actores judiciales nacionales, a lo menos en los antiguos Estados miembros. Además, por primera vez en muchos años de jurisprudencia europea sobre la igualdad entre mujeres y hombres, ninguna decisión se ha centrado en la igualdad de remuneración.

## 1. LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO



**Sentencia de 21 de julio de 2011, Kelly, C-104/10.** Aunque el acceso a la formación profesional desde el año 1976 aparece en el ámbito de aplicación material de las directivas en materia de igualdad de género en las condiciones de trabajo (en concreto, en el artículo 4 de la Directiva 76/207/CEE, hoy día 14.1.b) de la Directiva 2006/54/CE de refundición), este aspecto de la formación profesional nunca se había presentado ante el Tribunal de Justicia. La laguna se ha llenado

con un caso proveniente de Irlanda, aunque el tema planteado se refiere solo a la carga de la prueba.

Un maestro quería matricularse en la Universidad de Dublín (University College) para seguir unos cursos de doctorado en trabajo social. Derrocado en la selección de candidatos, introdujo una denuncia de discriminación de género porque se creía más cualificado que otras candidatas que sí fueron seleccionadas. Pero no podía apoyar este punto de vista de una manera adecuada sin tener un conocimiento de todo el proceso de selección, incluidos los documentos relativos a sus rivales, lo que le fue denegado.

La High Court de Irlanda, en este caso, interrogó al Tribunal de Justicia en relación con la eficacia del artículo 4.1 de la Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los litigios relativos a la igualdad de género.

Esta disposición (actualmente artículo 19.1 Directiva 2006/54/CE) obliga al solicitante a producir ante el tribunal los elementos que permitan presumir la existencia de una discriminación, y, hecho esto, la carga de la prueba en contrario pasa a la parte demandada.



Recordar, de paso, que la misma disposición aparece en todas las directivas dictadas al amparo del artículo 19 del TFUE (2004/113/CE, sobre igualdad de sexos en acceso a bienes y servicios, 2000/43/CE, sobre discriminación racial, y 2000/78/CE, sobre establecimiento de un marco general de igualdad en la relación laboral).

En una decisión singularmente tímida, el Tribunal declaró que el artículo 4.1 de la Directiva 97/80/CE no prevé el derecho de un candidato a una formación profesional a acceder a la información que posee el organizador de esa formación sobre las cualificaciones de los demás candidatos a la misma formación, salvo si la denegación de acceso supone frustrar el objetivo pretendido por esa norma, lo que debe verificar el juez nacional. Aplicada a una situación concreta como la que provocó el conflicto, las afirmaciones de la Corte se anulan simultáneamente entre sí.

Sin embargo, el Tribunal insiste en que las normas sobre no discriminación en el acceso a la formación profesional no garantizan, como norma general, la comunicación de información acerca de otros/as candidatos/as. Y si el artículo 4.1 de la Directiva 97/80/CE permitiese (en las condiciones expuestas) la comunicación de esa información, se debería respetar el principio de confidencialidad protegido por otras normas de la UE (Directivas 95/46/CE y 2009/136/CE, sobre información electrónica).

También el Tribunal declara que en el derecho o el deber de interponer cuestiones prejudiciales reconocido en el artículo 267.3 del TFUE sigue siendo el mismo sea el procedimiento de tipo acusatorio o inquisitivo.

Dada la intención perseguida por las normas comunitarias sobre la carga de la prueba y la naturaleza transversal de esas normas (establecidas en el ámbito de todas las directivas sobre igualdad antes citadas, además de en la Directiva 2006/54/CE), hay que concluir que esta decisión no va a facilitar en nada la carga probatoria de la víctima cuando la discriminación surge de la comparación de la víctima con una o con varias personas determinadas.

## 1.2

**Sentencia de 18 de noviembre de 2010, Kleist, C-356/09.** ¿Puede una legislación nacional, con el objetivo de promover el acceso al empleo de los/las jóvenes, permitir a los empleadores/as despedir a los trabajadores que han adquirido el derecho a una pensión de vejez, incluso si esa edad es diferente para hombres (65 años) y mujeres (60 años)? Una trabajadora que tenía la intención de continuar trabajando promovió un litigio al efecto, y el Tribunal Supremo austriaco interrogó al Tribunal de Justicia sobre el sentido del artículo 3.1.c) de la Directiva 76/207/CEE (ahora ar-

tículo 14.1 de la Directiva 2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en las condiciones de trabajo, incluyendo las de despido. A primera vista, la cuestión no es dificultosa si consideramos que el Tribunal, en sus tres Sentencias de 26 de febrero de 1986 (Roberts, 151/84; Marshall I, 152/84; Beets-Proper, 262/84), ya había destacado que, aunque la posibilidad de una excepción al principio de la igualdad se permitía en cuanto a las diferentes edades de jubilación (artículo 7.1.a) de la Directiva 79/7/CEE), ello no se traduce en las condiciones de rescisión de conformidad con la Directiva 76/207/CEE. Sorprende, en consecuencia, el ver que el Tribunal para llegar a esa conclusión acomete una discusión angustiosa sobre la cuestión de la comparabilidad de las situaciones. La razón de esta reticencia se aparece en dos considerandos –el 44 y el 45–, donde el Tribunal constata que la jurisdicción nacional no le interroga sobre la posibilidad de discriminación basada en la edad, en el sentido de la Directiva 2000/78/CE. Lo que no es tranquilizador, dada la inconsistencia demostrada en su jurisprudencia en la materia de discriminación por edad.

## 2. LA IGUALDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA

### 2.1

**Sentencia de 17 de febrero de 2011, Andrle v. República Checa, Appl. n.º 6268/08.** Debido a que los hechos del asunto son anteriores al ingreso de la República Checa en la Unión Europea (el 1 mayo 2004), el Tribunal Europeo de Derechos Humanos decidió este caso, y uno se queda con las ganas de saber si sería igual la respuesta que, con el derecho comunitario en la mano, daría actualmente el Tribunal de Luxemburgo.

La legislación checa de pensiones fijaba la edad de jubilación para los hombres en 60 años, y para las mujeres una edad menor, variable en atención al número de niños/as que habían criado. Después de su divorcio, el Sr. Andrle crió a sus dos hijos. Llegado a la edad de 57 años, solicitó la pensión a la que una mujer tendría derecho en sus mismas circunstancias, solicitud que fue rechazada por la administración y los sucesivos tribunales nacionales. Planteó una queja ante el TEDH por violación del artículo 14 de la Convención en relación con el artículo 1 del Protocolo adicional I. Y el TEDH considera que la diferencia de trato se justifica en la compensación de la desigualdad que las mujeres sufren en el mercado de trabajo mientras el desarrollo socioeconómico no ofrezca unos mayores niveles de igualdad. La solicitud del Sr. Andrle, así pues, es rechazada.

La legislación impugnada ha cambiado radicalmente en 2010 para las personas nacidas después de 1968: la edad de jubilación se ha fijado a los 65 años para los hombres y mujeres por igual, pero éstas conservan una bonificación de uno, dos o tres años dependiendo



del número de hijos/as. En esta medida, sigue siendo relevante el examen en derecho comunitario al que hicimos alusión más arriba y lo sigue siendo al menos por dos razones.

En primer lugar, el Tribunal de Estrasburgo aprueba la normativa checa como una acción positiva para las mujeres, mientras la Directiva 79/7/CEE, sobre la igualdad de género en la seguridad social obligatoria, no prevé, en principio, excepciones para justificar el principio de no discriminación.

En segundo lugar, la República Checa, a través de la reforma de 2010, parece haber abandonado la opción que se concede a los Estados miembros de excluir la determinación de la edad de jubilación de la aplicación de la Directiva 79/7/CEE –una opción que se concede en su artículo 7.1.a)–. La cuestión es si ha hecho uso correcto de la opción de exclusión –que se contiene en el artículo 7.1.b) de la Directiva 79/7– en relación con las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas –sean hombres o mujeres– que han educado hijos/as. Como es el caso del Sr. Andriele.

### 3. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

**3.1**  
**Sentencia de 30 de septiembre de 2010, Roca Álvarez, C-104/09.** Aunque la Directiva 92/85/CEE, relativa a la protección de la maternidad en el trabajo, no regula las interrupciones para la lactancia, por razones de tradición o bajo la influencia de los convenios de la OIT y de la Carta Social Europea, la legislación de distintos Estados miembros de la Unión contiene disposiciones sobre este tema. En España, con el nombre de permiso de lactancia, el Estatuto de Trabajadores concede un descanso de una hora, que se puede dividir en dos, se puede sustituir por una reducción de media hora de duración diaria del trabajo, y se puede acumular por días completos. La alimentación natural o artificial del niño/a no se toma en consideración a la hora de conceder el derecho a la madre, lo que posibilita que la madre lo pueda transferir al padre, y así lo reconoce el Estatuto de los Trabajadores, pero solo si ambos trabajan conforme a dicho Estatuto.

El litigio en el que el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha consultado a la Corte se refería a un varón empleado que no podía beneficiarse del permiso porque a su esposa, que es autónoma, no se le aplicaba el Estatuto de los Trabajadores. Sin dudarlo, el Tribunal considera que la situación controvertida se encuentra en el ámbito de la Directiva 76/207/CEE (aplicable a los hechos) y constituye una discriminación por razón de sexo. Además, dada la evolución que la regu-

lación del permiso en cuestión ha tenido (en particular, al haberse desvinculado de la lactancia natural), ya no entraría en las excepciones de la Directiva de protección de la maternidad.

En sus conclusiones, la Abogada General J. Kokott señaló acertadamente que el caso se refiere a la compleja cuestión de la paternidad compartida y la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, uno se pregunta si otros aspectos discriminatorios de la legislación española no deberían haber sido tratados bajo el principio general de igualdad porque resulta injustificado que la naturaleza de la actividad de los progenitores (cuenta ajena o autónomo) determine el derecho del que sus hijos/as pueden disfrutar.

Tomamos nota con preocupación de que la Abogada General cree que la Corte debe subrayar que el caso español es diferente del caso de Hofmann (Sentencia de 21 julio de 1984, 184/83). Entonces la Corte sostuvo que la legislación alemana podía prolongar la baja por maternidad (es decir, un permiso parental que todavía no tenía ese nombre a favor solo de la madre). No se entiende, en 2010, el interés en mantener esa jurisprudencia, dejando escapar la posibilidad de considerarla definitivamente obsoleta.

**3.2**  
**Sentencia de 11 de noviembre de 2011, Danosa, C-232/09.** Es la primera cuestión prejudicial de un tribunal letón y, precisamente, sobre una cuestión que nunca había sido tratada en las más de 200 sentencias sobre igualdad de género dictadas desde el 25 de mayo de 1971 (que es la fecha de la Sentencia Defrenne I, 80/70, la primera dictada sobre la igualdad).

La Sra. Danosa, miembro designado (único) del comité ejecutivo de una empresa comercial, es revocada por la junta de accionistas. Ella alega estar motivada esa decisión por su embarazo. Cuando la controversia se presenta ante el tribunal de casación letón, éste pregunta dos cuestiones al Tribunal de Justicia, por un lado, si una persona que desempeñe tal función corresponde al concepto de trabajador/a en el derecho comunitario, y, por el otro lado, si el Código de Comercio de Letonia, que autoriza la revocación de esa persona sin ningún tipo de restricciones relacionadas con el embarazo, es compatible con el artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE.

La respuesta del Tribunal a la primera cuestión no es de extrañar. Se maneja un concepto comunitario autónomo de trabajador/a en el sentido de la legislación de la UE, y por lo tanto, de la Directiva 92/85, y, según ese concepto, se exige ajeneidad, retribución y subordinación. En cuanto a este último, la Corte ha dejado a discreción del tribunal nacional comprobar la realidad, pero sugiere que el control ejercido por el consejo de administración y la junta de accionistas so-



bre la Sra. Danosa es un serio indicio de subordinación. La Corte añade una precisión de la que todos los Estados miembros deberían hacer un buen uso, en base a la redacción “que informe al empleador/a de su estado” –artículo 2.a) de la Directiva 92/85/CEE–: no se justifica una aplicación restrictiva impeditiva de la aplicación del artículo 10 cuando el empleador/a, en el caso de no habérselo comunicado formalmente la trabajadora, conoce, sin embargo, el embarazo.

El resto es obvio: si se aplica la Directiva 92/85, el artículo 10 se opone a la revocación en cuestión. Pero el Tribunal va más allá y analiza la alternativa de que el órgano jurisdiccional nacional concluya que la Sra. Danosa no es trabajadora comprendida en la Directiva 92/85. En ese caso, la destitución de la Sra. Danosa por razón de su embarazo o por una causa basada esencialmente en ese estado, constituye una discriminación directa por razón de su sexo contraria a la Directiva 76/207 (en vigor en el momento de los hechos, actualmente artículo 14.1.c) de la Directiva 2006/54/CE).

¿Está llenando el Tribunal una laguna de la Directiva 76/207? No podemos olvidar que la Directiva 76/207/CEE se refiere a situaciones de trabajo subordinado, salvo que entendamos que se ha extendido su aplicabilidad.

### 3.3

**Sentencia de 10 de Marzo de 2011, Borger, C-516/09.** Con la finalidad de ilustrar la variedad de medidas adoptadas por los Estados miembros respecto a la maternidad de las trabajadoras, analizaremos este asunto referido a la seguridad social de los/as trabajadores/as migrantes.

En Austria, al final de la licencia de maternidad, la empleada tiene derecho a licencia sin sueldo (excedencia) por dos años. Esto puede ser prorrogado por seis meses con el acuerdo del empleador/a. Además, cada padre recibe un subsidio de cuidado de niños/as, siempre que padres y niños/as vivan en el país.

Durante su licencia, la Sra. Borger se había mudado con su hijo a Suiza, donde su marido ejercía un trabajo. Finalizada la prórroga, la institución competente de la seguridad social retiró el subsidio desde el comienzo de la prórroga porque la Sra. Borger ya no era trabajadora efectiva en Austria.

El litigio posterior llevó al Tribunal Supremo a preguntar al Tribunal de Justicia si la solicitante era trabajadora en virtud del Reglamento 1408/71 (ahora 883/2004/EC), de modo que Austria le debía mantener el subsidio.

El Tribunal recuerda que en virtud del artículo 1.a) del Reglamento 1408/71/CEE, la calidad de asalariado/a se aplica durante el período en cuestión, siempre que

durante el mismo, la persona de que trata esté asegurada, aunque sea por una única contingencia, en virtud de un seguro obligatorio o facultativo, en un régimen de seguridad social mencionado en dicho artículo 1.a). Incumbe al órgano nacional verificar si ello se cumple.

Nos encontramos con que la perspectiva de género ni se ha mencionado. Y no hubiera estado de más destacar que la reagrupación familiar es más viable en el sentido solicitado por la Sra. Borger que en el sentido opuesto.

## 4. EL PERMISO PARENTAL

### 4.1

**Sentencia de 16 de septiembre de 2010, Chatzi<sup>2</sup>, C-149/10.** Regulado el permiso parental por el Acuerdo Marco Europeo sobre el Permiso Parental, Anexo de la Directiva 96/34/CE (hoy recogido en el II Acuerdo Marco Europeo sobre el Permiso parental, Anexo de la Directiva 2010/18/EU), esta área tiene con la igualdad de género una estrecha relación, tanto en términos jurídicos (véase el artículo 19.4.a) de la Directiva 2006/54/CE) y sociológico por la importancia que reviste para la conciliación de trabajo y vida familiar. Aunque de nuevo la perspectiva de género no ha sido invocada, un asunto griego ha arrojado una luz inesperada sobre el tema.

En materia de permisos parentales, los funcionarios griegos tienen derecho o a una reducción diaria del tiempo de trabajo o a un subsidio remunerado de nueve meses, a disfrutar antes de que el niño/a alcance la edad de 4 años. ¿Y si son gemelos? La autoridad empleadora rechazó a su empleada un segundo subsidio, y el tribunal se sintió obligado a plantear la controversia al TJUE a través de un proveído con fecha 15 marzo 2010.

El caso presenta un interesante aspecto procesal: para que la madre pudiera utilizar la segunda licencia antes de que los hijos cumplieran 4 años (lo que ocurría el 4 mayo 2011), el órgano jurisdiccional nacional solicitó el uso del procedimiento acelerado (artículo 104 bis Reglas de Procedimiento del TJUE). Y el Tribunal aceptó sin dudarle (providencia de 15 mayo 2010).

En cuanto al fondo, cuatro meses después, el TJUE estableció que el Acuerdo Marco Europeo se aplica a los funcionarios públicos. A continuación, el Tribunal considera que el Acuerdo Marco Europeo tiene por objeto establecer un permiso parental para el beneficio de cada trabajador/a, no para el del niño/a, de modo que la posible discriminación entre los niños/as en

### 2

En una llamativa traducción del nombre original griego de la demandante, al haberse traducido la letra griega Ji de dicho nombre original griego por Ch, y no por Kh o por J –como aparenta ser lo más lógico–.



función del nacimiento (gemelos o no) en el sentido del artículo 24 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, como había planteado la jurisdicción helénica, no debe ser considerada.

En cuanto a la esencia del debate, el Tribunal concluyó que el Acuerdo Marco Europeo no da base para considerar que la duplicación de la duración del permiso sea necesariamente la única manera de ayudar a los padres frente a un esfuerzo adicional impuesto por la llegada de dos niños en lugar de uno: otras medidas de aplicación del Acuerdo Marco Europeo son posibles. Por supuesto, la Corte refiere a los tribunales nacionales la tarea de determinar si el sistema adoptado por el Estado miembro garantiza la correcta aplicación del Acuerdo Marco Europeo en el caso de gemelos.

## 5. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

### 5.1

**Sentencia de 1 marzo 2011, Association Belge de Consommateurs Test-Achats, C-236/09.** Primera sentencia sobre la Directiva 2004/113/CE. Tal Directiva sobre igualdad en el acceso a bienes y servicios, y a su suministro, permite (artículo 5.2) a los Estados miembros antes de la fecha límite de transposición (21 diciembre 2007) autorizar el uso de factores actuariales basados en el sexo para el establecimiento de primas y prestaciones de seguros durante cinco años (hasta 31 diciembre 2012). Los Estados que hagan uso de esta opción deben evaluar la conveniencia de su decisión después de cinco años, y la Comisión, por su parte, presentará al Consejo y el Parlamento, un informe junto a las posibles enmiendas.

La Ley belga de 10 de mayo de 2007 inicialmente incluía la prohibición de la utilización de factores actuariales basados en el sexo con posterioridad al 21 diciembre 2007. Pero, a través de una ley posterior de 21 diciembre 2007, se autorizó la utilización de esos factores actuariales basados en el sexo sin límite de tiempo, si bien solo en relación con el seguro de vida.

La Asociación de Consumidores Test-Achats solicitó al Tribunal Constitucional de Bélgica la anulación de la ley de 21 diciembre 2007. Ya que ésta se basa en una determinada interpretación del artículo 5.2 de la Directiva 2004/113/CE, el Tribunal Constitucional, antes de comenzar la revisión sobre si hay discriminación por razón de sexo, se ha sentido obligado a presentar esta cuestión ante el Tribunal de Justicia de la Unión.

Adhiriéndose a las conclusiones de la Abogada General J. Kokott, el Tribunal considera que, aunque se comprende la motivación del artículo 5.2 de la Directiva (para tener en cuenta las prácticas en vigor en los

distintos Estados miembros), sin embargo, esa disposición crea un grave riesgo de permitir el uso ilimitado de una excepción que contradice el objetivo de la directiva. La incompatibilidad con los artículos 21 y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea es evidente, por lo que el Tribunal declara que el referido artículo 5.2 no es válido, declarando que esa invalidez se produce con efectos a 21 de diciembre de 2012.

Aunque la Directiva 2004/113/CE, no se aplica a “cuestiones relativas al empleo y la ocupación” (artículo 3.4), como los factores actuariales basados en el sexo también se utilizan en el ámbito de la seguridad social complementaria, parece necesaria una revisión legislativa en esa materia.

## 6. APÉNDICE: LA PEQUEÑA EUROPA

### 6.1

**Sentencia de 17 diciembre 2010, Autoridad de Vigilancia v. Liechtenstein, E-11/10.** Como curiosidad, se informa que en su Sentencia del 17 de diciembre de 2010, el Tribunal de Justicia de la Asociación Europea de Libre Comercio encontró que Liechtenstein no estaba aplicando la Directiva 2006/54/CE, y por lo tanto incumpliendo sus obligaciones en virtud del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

### 6.2

**Sentencia de 28 junio 2011, Autoridad de Vigilancia v. Noruega, E-18/10.** Mucho más instructivo nos parece un caso de pensiones en la función pública en Noruega, sobre todo si consideramos que, en la jurisprudencia del TJCE en esta área, nunca se han resuelto casos similares.

En 2007, la Autoridad de Vigilancia había presentado una demanda contra Noruega porque, de acuerdo con su legislación, la pensión de viudedad se concedía incondicionalmente a la viuda, mientras que, en la situación opuesta, la existencia de otros ingresos limitaba la pensión a pagar al viudo.

Siguiendo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el Tribunal de Justicia de la AELC (Sentencia de 30 de octubre de 2007, Autoridad de Vigilancia contra Noruega, E-2/07) concluyó que la diferencia impugnada violaba el principio de no discriminación establecido en el artículo 6 de la Directiva 86/378/CEE (actualmente en el artículo 9.1 de la Directiva 2006/54/CE).

Como Noruega fue lenta en responder a esta decisión mediante la modificación de su legislación, la Autoridad de Supervisión ha iniciado otro procedimiento de infracción. Y la segunda condena ha sido inevitable.