

**CRÓNICA DE LA JURISPRUDENCIA
EUROPEA SOBRE
IGUALDAD DE GÉNERO
(DE 1/9/2012
A 31/8/2013)¹**

CHRONICLE OF THE
EUROPEAN CASE LAW
ON GENDER EQUALITY
(FROM 1/9/2012
TO 31/8/2013)

JEAN JACQMAIN

Profesor Jubilado de la Universidad Libre de Bruselas
Traducción de José Fernando Lousada Arochena



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 2012 hasta el 31 de agosto de 2013 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. También incluye sentencias y decisiones emanadas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Durante el periodo objeto de análisis, la producción legislativa es casi inexistente pues, aunque las instancias comunitarias reconocen estar ante una cuestión fundamental, al parecer no es urgente. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos siguen funcionando.

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

ABSTRACT

The study deals with the analysis of judgments related to the principle of equal treatment and opportunities between women and men and delivered from September 1, 2012 until August 31, 2013 by the Court of Justice of the European Union. It also includes judgments and decisions on the subject issued by the European Court of Human Rights. During the reporting period, the legislative output is almost nonexistent because, although the Community authorities have recognized the issue as fundamental issue, apparently it is not urgent. The Court of Justice of the European Union and the European Court of Human Rights continue to operate.

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

La producción legislativa es, durante el periodo analizado, casi inexistente pues, aunque las instancias comunitarias reconocen estar ante una cuestión fundamental, al parecer no es urgente. No podemos mencionar nada más que una propuesta de directiva presentada por la Comisión Europea para mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas. El texto exige a los Estados miembros que garanticen que el 1 de enero 2020 (2018 en el caso de las empresas públicas) se logre el objetivo de al menos el 40% de cada sexo. Según su exposición de motivos, la propuesta se basa en el artículo 157.3 del TFUE². Pero como los miembros de los consejos de administración no están en relación laboral con la empresa en cuestión, el sustento normativo es bastante dudoso, a menos que –sin mencionarla directamente– los autores de la propuesta pretendan hacer una aplicación de la misteriosa doctrina Danosa del TJUE³.

Afortunadamente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos siguen funcionando. Y así una vez más (como en periodos temporales anteriores), una pesca fructífera exige lanzar y relanzar la red entre Luxemburgo (TJUE) y Estrasburgo (TEDH). El Caso García Mateos vs. España (del que se dará cuenta en esta crónica) es un magnífico ejemplo

de las posibilidades de interconexión existentes entre la tutela de la igualdad en el Derecho de la Unión Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Alentamos a nuestros lectores y lectoras a que profundicen su reflexión sobre esas posibilidades de interconexión.

1. LA IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN Y EN LOS REGÍMENES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.1

1.1. Sentencia de 28.2.2012, Kenny et alii, C-427/11.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea parece haberse propuesto, en esta Sentencia, avanzar lo menos posible al responder a las preguntas que le formuló el Tribunal Supremo de Irlanda. Se refiere el caso a una diferencia salarial entre dos categorías de personal administrativo de la policía nacional, una compuesta por gran mayoría de hombres, la otra por mayoría de mujeres.

Adhiriéndose a las conclusiones del Abogado General Cruz Villalón, la Corte ofrece las primeras respuestas remitiéndose a su jurisprudencia: le corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar si unos trabajadores ejercen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la natura-

1

El texto original en francés se publica en *Journal de droit européen*, diciembre de 2013. La crónica comprende sentencias y decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Previamente se acomete un breve análisis de las novedades a nivel legislativo, especialmente interesante porque la única novedad enlaza con la aplicación de una Sentencia del TJUE.

2

“El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

3

STJUE 11.11.2010, Danosa, C-232/09, que, en atención a sus argumentos, parece extender el ámbito de aplicación de las directivas sobre igualdad de sexos a trabajos no subordinados. Véase el comentario en “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2010 a 31/8/2011)”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, número 29, 2011, páginas 9-10.



leza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable; e incumbe al empleador en el marco de una discriminación salarial indirecta aportar una justificación objetiva de la diferencia de retribución apreciada entre los trabajadores que se consideran discriminados y las personas de referencia.

Cuando se interpusieron las demandas individuales ante los tribunales irlandeses, estaban aún vigentes el artículo 141 del TCE y la Directiva 75/117/CEE. Por cierto, la necesidad de demostrar la afectación mayoritaria de uno de los sexos resulta inevitable cuando se trata de discriminar entre categorías que no están compuestas exclusivamente por personas de uno sexo u otro sexo. Pero el TJUE sigue exigiendo “datos estadísticos válidos sobre un número suficiente de individuos” para apreciar el impacto adverso atendiendo a una formulación tradicional que, sin embargo, ya no coincide con la definición de la discriminación indirecta consagrada en el artículo 2.1.a) de la Directiva 2006/54/CE refundición.

En fin, la fuente de la diferencia creadora del impacto adverso residía en la composición heterogénea del personal encargado de las tareas administrativas en la policía nacional: por un lado, policías transferidos a esas funciones, por el otro, civiles contratados externamente. Y las dos categorías de trabajadores son representadas por dos sindicatos independientes. En el Caso *Endersby* (STJUE de 27.10.1993, C-127/92), el Tribunal había subrayado que tal consideración no podía justificar la discriminación indirecta. Se matiza ahora que “el interés por mantener unas buenas relaciones laborales se puede tomar en consideración” para determinar si la diferencia de retribución se debe a factores objetivos, extraños a cualquier discriminación de género y conformes con el principio de

proporcionalidad. En todo caso, sería bueno saber si el tribunal irlandés examinará a fondo por qué uno de los sindicatos negoció peor que el otro.

1.2

Decisión de 4 de diciembre de 2012, *Kaikko, Kärkkäinen y Puttonen vs. Finlandia*, Req. nº 49865/09, 49872/09 y 49/894/09.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos determinó la inadmisibilidad manifiesta de las demandas de tres ex empleados masculinos del Banco de Finlandia pues no habían esperado al resultado de su apelación ante el tribunal competente de seguros. Se trataba de unos casos bastante complejos acerca de regímenes de pensiones de la banca que se pueden resumir, en pocas palabras, en que los hombres que se jubilaron anticipadamente estaban sujetos a unas penalizaciones inaplicables a las mujeres. Desde el 1 de enero de 1994 (fecha de adhesión de Finlandia a la Unión Europea), el régimen sin duda contraviene el artículo 119 del TCEE (STJUE de 17.5.1990, Caso *Barber*, C-162/88). La cuestión planteada por los tres ex empleados se refiere a si se pueden mantener actualmente los efectos derivados de diferencias de trato basadas en el sexo acaecidas en periodo en que no existían normas comunitarias, o estas no eran aplicables. Sería bueno que las jurisdicciones finlandesas se decidan a plantear cuestión prejudicial ante el TJUE para responder a esta acuciante pregunta.

1.3

Sentencia de 2 de mayo de 2013, *Panteliou-Darne y Blantzouka vs. Grecia*, Req. nº 25143/08 y 25156/08.

Este otro caso sometido ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo nos suscita una seria perplejidad. Se refería el litigio griego a una asignación familiar, aunque no parece fuera una presta-

ción de seguridad social pues era pagada directamente por el empleador. Una modificación legislativa de 1984, ya inspirada en una preocupación económica, estableció que, si se trataba de un matrimonio, si uno de los esposos era funcionario mientras que el otro pertenecía al “resto del sector público” (en el cual se integraba en la época la compañía *Olympic Airways*), o si ambos pertenecían al “resto del sector público”, solo uno recibiría la asignación familiar. Sobre esta base, dos azafatas de *Olympic Airways* fueron privadas de la asignación después del nacimiento de sus hijos. Reclamaron con mucha tardanza (diez y cinco años más tarde desde el nacimiento de sus hijos), de manera que, por todos los grados jurisdiccionales, sus demandas fueron desestimadas en virtud de una disposición del Código Civil en relación con el abuso de derecho. Sus demandas ante el Tribunal Europeo se basaron principalmente en el artículo 1 del Primer Protocolo (que contempla la protección de la propiedad privada). En su Sentencia, el Tribunal Europeo admite esa base normativa, pero rechaza las demandas y alega que los tribunales griegos habían sopesado adecuadamente los intereses de las trabajadoras con los de la empresa que, dada su precaria situación financiera, debe ser capaz de poder apreciar en tiempo útil cuantos de sus empleados/as pretendían disfrutar de la prestación litigiosa (de hecho, un tercio de ellos habían reclamado dentro de los dos meses señalados en cada recibo de sueldo).

La perplejidad resulta principalmente de una Sentencia del Tribunal Supremo de Grecia que, mientras que el juicio de los dos trabajadoras estaba en curso, consideró que la citada modificación normativa violaba normas constitucionales griegas. Así las cosas, no se entiende muy bien como los tribunales griegos pudieron decidir, en el juicio de esas dos trabajadoras, que un empleador salga airoso frente a unos recursos,



incluso si son tardíos, contra decisiones que son contrarias a norma constitucional.

Más concretamente, el Tribunal Supremo de Grecia consideró la citada modificación normativa contraria a la norma constitucional por el trato diferente a los funcionarios con unas mismas cargas familiares en atención a la situación laboral de sus cónyuges, y por violación de la norma constitucional griega que prevé la protección de la familia y según la cual la contribución de los cónyuges a su familia debe ser justo. Todo esto nos lleva a considerar que la norma de que se trataba estaba produciendo discriminación (probablemente indirecta) por razón de sexo, de ahí que las demandantes hubieran hecho bien en amparar sus demandas en las normas comunitarias sobre igualdad de género, y acaso el final hubiera sido otro.

2. LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

21

Sentencia de 22 de mayo de 2013, Leventoğlu Abdulkadiroğlu vs. Turquía, Req. n.º 7971/07.

Un asunto civil sobre los apellidos de la mujer casada con consecuencias sobre el ejercicio de actividades profesionales. El Código Civil turco sigue imponiendo a la mujer el apellido del marido y, a lo sumo, le permite a la mujer declarar por escrito su deseo de hacer preceder su “apellido de soltera”. Habiendo comenzado sus actividades académicas y profesionales antes de su matrimonio, una mujer continuó utilizando su propio apellido, aunque ello no tenía validez jurídica. La mujer reclamó para que se le diera ante los tribunales turcos, llegando hasta el

recurso de casación, y luego se dirigió al Tribunal de Estrasburgo. Siguiendo anteriores precedentes (Sentencia de 16.11.2004, Ünal Tekeli vs. Turquía, Req. n.º 29865/96), el Tribunal concluye sin gran trabajo la violación de artículos 14 y 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

3. LA IGUALDAD EN LA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA

3.1

Sentencia de 22 de noviembre de 2012, Elbal Moreno, C-385/11.

En España, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a una pensión depende principalmente de los periodos de cotización estableciendo la ley un mínimo de 15 años para la pensión de jubilación. Una trabajadora a tiempo parcial no alcanza ese mínimo porque, al haber trabajado durante 18 años como limpiadora en una comunidad de propietarios a razón de 4 horas por semana, o sea el 10% de la jornada legal semanal, de los 6.564 días que ha durado su empleo se le tuvieron como cotizados solo 656 días. Ante la demanda de la trabajadora, el Juzgado de lo Social de Barcelona interroga al Tribunal de Justicia. Que inmediatamente establece que la diferencia no cae dentro de la Directiva 97/81/CE (sobre trabajo a tiempo parcial), ni de la 2006/54/CE (que refunde las directivas sobre igualdad retributiva y en condiciones de empleo), sino de la 79/7/CEE pues la disposición impugnada se deriva de un sistema legal de seguridad social. Hecha esta precisión, el Tribunal considera que, si bien el importe de las pensiones de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se puede sustentar en su salario (reducido a consecuencia de la jornada a tiempo parcial) porque ello respeta la proporcionalidad, no está justificado que, además, se les exija cotizar más tiempo para el cumplimiento del umbral mínimo de cotización. Como las mujeres ocupan el 80% de

los empleos a tiempo parcial en España, estamos ante un impacto adverso para el que el Gobierno español no tiene justificación. Por lo tanto, la norma en cuestión es insostenible a los ojos del artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE, que prohíbe la discriminación de género en el acceso a la seguridad social obligatoria.

A pesar de que se rechazó la referencia a la Directiva 97/81/CE, la Sentencia proporciona una valiosa advertencia en contra de la doble penalización que las leyes nacionales con demasiada frecuencia causan a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial. Por otro lado, el tribunal ratifica una vez más su concepto estadístico de la discriminación indirecta.

3.2

Sentencia de 11 de abril de 2013, Soukupová, C-401/11.

Hace un par de años, al comentar el caso *Andrle vs. República Checa* del Tribunal de Estrasburgo, expresamos el deseo de que la misma cuestión fuese planteada al de Luxemburgo⁴. Y esto es lo que ocurre en el Caso *Soukupová*, aunque la cuestión se manifiesta a través de una manera inesperada y tangencial.

Una agricultora demanda en 2006 ante la institución nacional competente el beneficio del “programa de apoyo a la jubilación anticipada en la actividad agrícola” establecido por el Reglamento 1257/1999/CE. Pero se encuentra con un rechazo debido a que el decreto checo de aplicación del Reglamento establece la exigencia de que la persona no haya alcanzado la edad requerida para tener derecho a una pensión de vejez, lo que en principio es coherente con el concepto de “edad de jubilación normal” que se utiliza en el artículo 11 del Reglamento. Sin embargo, de acuerdo con la legislación checa de pensiones en vigor en el momento, esta edad era de 60 años para los hombres mientras que para las mujeres variaba entre 55 y 57 años de

4

Sentencia de 17 de febrero de 2011, *Andrle v. República Checa*, Appl. n.º 6268/08. Comentada en “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2010 a 31/8/2011)”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, número 29, 2011, páginas 8-9.



pendiendo del número de hijos criados. La agricultora en cuestión se había jubilado voluntariamente a los 57 años, y cuando reclama tenía 59.

El Tribunal Municipal de Praga, que conoce del recurso contencioso administrativo de la agricultora, anula la denegación al considerarla discriminatoria porque se trata de manera diferente a agricultores y agricultoras. La institución nacional competente recurrió ante el Tribunal Supremo de lo Contencioso administrativo, que se dirige al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Se trata de la primera cuestión prejudicial checa sobre igualdad de género, aunque las cuestiones no se refieren a las normas comunitarias sobre igualdad de género, sino que se trata de interpretar el Reglamento 1257/1999/CE, específicamente su artículo 11.

Haciendo suyas las conclusiones del Abogado General, N. Jääskinen, el Tribunal declara que, para la fijación de la “edad de jubilación normal” en el sentido del artículo 11 del Reglamento 1257/1999/CE, los Estados no pueden invocar la diferencia de trato en materia de fijación de la edad de jubilación que el artículo 7.1 de la Directiva 79/7/CEE les autoriza a mantener en el ámbito de la seguridad social, sino que se deben sujetar a “los principios generales del Derecho de la Unión y los derechos fundamentales”. Por otra parte, se recuerda que tanto el considerando (40) del Reglamento 1257/1999/CE, como su artículo 2, undécimo guión, obligan a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y a fomentar sus iguales oportunidades. En conclusión, las disposiciones nacionales de ejecución del tan citado Reglamento no pueden determinar la “edad de jubilación normal” de manera diferente entre hombres y mujeres ni, en caso de solicitantes de sexo femenino, según el número de hijos que han criado.

Vistos los límites dentro de los cuales se ha resuelto el caso, nos tememos que el problema de las edades

de jubilación se mantenga activo en la República Checa. Tras la adhesión de dicho Estado a la Unión Europea, y a pesar de una reforma radical en 2010, la ley de las pensiones sigue permitiendo el acceso a la pensión de jubilación a una edad más baja sólo a las mujeres que han criado hijos. La cuestión es si esa exclusión de los hombres encuentra amparo en el artículo 7.1.b) de la Directiva 79/7/CEE.

4. PERMISO PARENTAL

4.1

Sentencia de 2 de octubre de 2012, Hulea vs. Rumanía, Req. nº 33411705.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha ocupado de un caso de discriminación de género en el acceso al permiso parental por unos hechos anteriores a la adhesión de Rumanía a la Unión Europea. En esa época, y en contra de la legislación general rumana, a los militares varones se les excluía del derecho al permiso parental. Aunque el Tribunal Constitucional de Rumanía decidió la existencia de discriminación, y ello provocó una corrección legislativa, el interesado no obtuvo reparación. Trayendo a colación –como no podía ser de otro modo– la doctrina *Markin vs Rusia* (Sentencia de 22.3.2012 de la Gran Sala, Req. nº 30078/06⁵), el Tribunal Europeo consideró violación de los artículos 14 y 8 del Convenio.

4.2

Sentencia de 19 de febrero de 2013, García Mateos vs. España, Req. nº 38285/09.

También ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha resuelto un litigio español centrado en una norma del Estatuto de los Trabajadores dirigida a conciliar la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras, aunque es una norma que no se presenta como una transposición de las directivas sobre permiso parental. Se trata de una re-

ducción voluntaria del tiempo de trabajo, con la correspondiente reducción del salario, motivada por el cuidado de un niño menor de seis años (una reforma legal posterior a los hechos amplió esta edad a 8 años). Como la empresa se negó a conceder la reducción en los términos en los cuales la propuso la trabajadora, ésta reclamó ante el Juzgado lo Social, que rechazó su demanda. Ante esta denegación judicial, la trabajadora acudió en amparo al Tribunal Constitucional, que lo estimó considerando la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo dado que esa reducción es utilizada mayoritariamente por las mujeres.

La cuestión se pudo rematar aquí si el Tribunal Constitucional hubiese reconocido el derecho de la trabajadora, pero decidió anular la sentencia del Juzgado de lo Social, reenviándole las actuaciones para dictar otra nueva. Así es que el Juzgado de lo Social volvió a rechazar la demanda. Y la trabajadora volvió a recurrir en amparo ante el Tribunal Constitucional, que, como su hijo ya había cumplido seis años, decidió que era imposible dar cumplimiento específico a su sentencia anterior y, además, se declaró incompetente para conceder a la trabajadora una indemnización sustitutiva.

Cuando llegó (en 2009) al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el litigio ya había durado 6 años (se inició en 2003). Y la decisión de éste aún tardó algún tiempo más (se resolvió en 2013). Sobre la admisibilidad de la solicitud, se rechaza la alegación del Gobierno español de que la trabajadora debió acudir a un procedimiento administrativo para reclamar la indemnización porque no se puede culpar a la

5

Comentada en “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2011 a 31/8/2012)”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, número 31, 2012, páginas 20-21.



demandante de no acudir a un procedimiento futuro e incierto. En cuanto al fondo, la ineficacia del doble recurso de amparo privó a la trabajadora de su derecho a la acomodación del tiempo de trabajo que ella deseaba. Por unanimidad, el Tribunal de Estrasburgo encontró una violación del artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos en relación con el artículo 6 y concedió a la demandante 16.000 euros en indemnización por daño moral.

El caso es fascinante y, en una filigrana, veamos qué pasaría con el derecho de la Unión Europea, que no se ha aplicado. Ya dijimos que el derecho de conciliación en cuestión no es aparentemente trasposición de ninguna norma de la Unión Europea (aunque en el fondo se podría considerar como una forma de ejercicio a tiempo parcial del permiso parental). Sin embargo, como el Tribunal Constitucional español identificó una discriminación de género en las condiciones de trabajo (y el Tribunal Europeo respalda plenamente esa conclusión en cuanto decide ha existido una violación del artículo 14 del CEDH), la ineficacia del procedimiento nacional, claramente constituye una violación del artículo 18 de la Directiva 2006/54/CE refundición (obligación de los Estados miembros de garantizar la reparación efectiva de los daños causados por la discriminación sexista).

4.3

Sentencia de 20 de junio de 2013, Riežniece, C-7/12.

El Tribunal Supremo de Letonia ha presentado ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea una cuestión prejudicial sobre las consecuencias desfavorables del ejercicio de un permiso parental. Una funcionaria del Ministerio de Agricultura había disfrutado de un permiso parental por un año y medio. A su regreso, su puesto de trabajo había sido suprimido debido a una reorganización administrativa. Pa-

ra determinar quién sería cesado, se procedió a la evaluación de todos los funcionarios implicados aplicando diferentes criterios a quienes permanecieron en activo respecto a las dos mujeres que habían tomado un permiso parental. Sobre esta base, la demandante fue clasificada en el último lugar. La administración le ofreció un traslado a otro puesto de trabajo, que ella aceptó, pero no tuvo tiempo de ocuparlo porque, a consecuencia de unas nuevas medidas de ahorro presupuestario, se suprimió el puesto de trabajo y la trabajadora fue cesada.

La cuestión se podría resolver acudiendo solo a las garantías derivadas del acuerdo marco sobre el permiso parental (Directiva 96/34/CE, aplicable a los hechos del caso). Así es que el Tribunal de Justicia, siguiendo su jurisprudencia anterior, declara lógicamente que tal acuerdo se opone, por un lado, a un sistema de evaluación que no garantice la igualdad de trato entre trabajadores que usan y trabajadores que no usan el permiso parental, y, por otro lado, a prácticas que privan a quien ha usado un permiso parental de su trabajo original si ello no era inevitable, o que no le ofrecen una reasignación a un puesto equivalente, dos elementos que los tribunales nacionales deberán verificar. Dando una aclaración útil, el Tribunal añade que, si el empleador sabe que el nuevo puesto de trabajo está destinado a desaparecer, dicho puesto no se puede considerar equivalente al anterior.

Ahora bien, el Tribunal Supremo de Letonia había basado sus preguntas tanto en la Directiva 96/34/CE como en la Directiva 76/207/CEE, abriendo la posibilidad de una discriminación de género. Y, en efecto, el Tribunal de Justicia ofrece la respuesta que se acaba de resumir combinando la Directiva 96/34/CE con la 76/207/CEE, que se cuida de citar con la redacción que a ésta le dio la Directiva 2002/73/CE.

Pues bien, el Tribunal de Justicia parece declarar la guerra al legislador de la Unión Europea, pues, a pesar de que la Directiva 2002/73/CE define la discriminación indirecta partiendo de la existencia de una “desventaja particular”, el Tribunal de Justicia insiste en definir la discriminación indirecta únicamente en términos estadísticos, y así lo refleja expresamente en el propio fallo de la Sentencia: “suponiendo que un número muy superior de mujeres que de hombres disfruten de un permiso parental”. Hemos observado con ocasión de varios casos anteriores (dentro de esta misma crónica, véanse los antes analizados Kenny et alii y Elbal Moreno) esta tendencia judicial a conceptualizar la discriminación indirecta sólo en términos estadísticos, pero es la primera vez que, por las normas comunitarias aplicables al caso enjuiciado, se produce una contradicción con la norma comunitaria que la ha definido sobre la desventaja particular. Sin palabras nos deja un fallo judicial que no respeta la norma comunitaria aplicable.

4.4

Sentencia de 11 de julio de 2013, Haupt-Lizer vs. Comisión Europea, F-86/12.

Concluimos nuestra crónica con un litigio ante el Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea de una trabajadora ocupada en Polonia que solicitó un empleo en las instituciones comunitarias y que, por disfrute de un permiso por maternidad, es incluida en una lista de reserva de contratación. Su inclusión en la lista se prorroga por disfrute de un permiso parental. Finalmente, se rechaza una nueva prórroga. Al recurrir contra esta decisión de no prórroga, se desestima su reclamación. La enseñanza útil es que la persona que hace uso de las normas comunitarias sobre maternidad y permiso parental frente a un empleador actual no las puede hacer valer frente a un empleador potencial.