

DERECHO DE LA UNIÓN
EUROPEA Y DEL CONSEJO
DE EUROPA

Crónica de la Jurisprudencia europea sobre igualdad de género

(DE 1/9/2014 A 31/8/2015)

AEQUALITAS 2015 (nº 37), pp. 16-21, ISSN: 1575-3379

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 2014 hasta el 31 de agosto de 2015 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. También incluye sentencias y decisiones emanadas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y un apéndice sobre la jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia de la Asociación Europea de Libre Comercio.

Palabras clave: Tribunal de Justicia de la Unión de Europa. Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

ABSTRACT

Chronicle of the European case law on gender equality (from 1/9/2014 to 31/8/2015)

This paper deals with the analysis of judgments related to the principle of equal treatment and opportunities between women and men and delivered from September 1, 2014 until August 31, 2015 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, and in an appendix, the relevant case law of the Court of Justice of the European Free Trade Association.

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

En el ámbito legislativo, continúa la situación de inercia a que se aludía en la crónica anterior. En el ámbito jurisprudencial, y además de que la producción de las Cortes de Luxemburgo y de Estrasburgo se muestran cada vez más complementarias en la materia que nos ocupa, lo más destacable es que la Corte de Luxemburgo ha tenido que considerar la utilización de factores actuariales sexuados desde un ángulo inesperado.

1

El texto original en francés se publica en *Journal de Droit Européen*, noviembre de 2015. 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, si bien no aparece ninguna destacable en el periodo de que se trata en esta crónica (1/9/2014 a 31/8/2015).

2

En este sentido, el asunto decisivo fue la STJUE de 15.4.2008, *Caso Impact*, C-268/06 (Rec., I, p. 2483), en relación con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE).

3

STJUE de 17.5.1990, *Caso Barber*, C-262/88 (Rec., I, p. 1889).

4

STJUE de 22.4.2010, *Caso Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08 (Rec., I, p. 3527), a propósito de las vacaciones anuales retribuidas.

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

11

Sentencia TJUE de 5.11.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12

La dimensión de género no se planteó en un caso donde seguramente no estaba ausente. En Austria, un sindicato había recurrido a una disposición de la legislación social para pedir el *Oberster Gerichtshof* la interpretación definitiva de un convenio colectivo del sector bancario; y el Tribunal a su vez interrogó al Tribunal de Justicia de la Unión. De acuerdo con dicho convenio colectivo, los empleadores pagarían a sus trabajadores y trabajadoras un subsidio por cada hijo a cargo que les diera derecho a la prestación familiar del régimen legal. La ventaja se define explícitamente como complementaria a esta última prestación y con la misma finalidad de sufragar los costes de mantenimiento del hijo. Pues bien, la cuestión que se plantea es si en el caso de trabajo a tiempo parcial la aplicación del principio de distribución a prorrata es

apropiada en el sentido de la cláusula 4, punto 2, del Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo a tiempo parcial que aparece como Anexo de la Directiva 97/81/CE.

Mientras la Abogada General E. Sharpston dedicó al tema un análisis detallado, la Corte alcanza su conclusión con unos razonamientos fuertemente breves. Dichos razonamientos se construyen como sigue:

No hay duda acerca de la inclusión de la remuneración en la noción de condiciones de trabajo en el sentido de los Acuerdos Marcos Europeos²; y es oportuno recordar que también la jurisprudencia en materia de igualdad de género ha establecido que una prestación debida por el empleador a consecuencia de un régimen profesional de la Seguridad Social se inscribe dentro del concepto de retribución en el sentido del artículo 157 del TFUE³.

Por otra parte, el Tribunal ya ha considerado adecuada la aplicación de la prorrata en el trabajo a tiempo parcial para otras condiciones de trabajo⁴.



Y por lo tanto, en este caso, la cláusula 4, punto 2, del Acuerdo Marco permite concluir que la prestación familiar de un régimen complementario no es debida más que a prorrata, es decir en proporción al tiempo de trabajo.

En Austria, como en otros varios Estados miembros (es el caso de Bélgica, y también el de España), las prestaciones familiares legales consisten en una misma cantidad independientemente de las horas de trabajo de su adjudicatario (que, por cierto, no tiene que tener un trabajo); la *ratio legis* de esta regla es evidentemente la consideración de que tener un hijo entraña costes idénticos independientemente de la actividad profesional de sus padres. De ahí el debate sobre el término apropiado cuando un régimen de Seguridad Social profesional ofrece un beneficio que tiene idéntica finalidad que la prestación legal. Sin embargo, integrado ese beneficio en un convenio colectivo que no ha considerado la hipótesis del trabajo a tiempo parcial, ese beneficio tiene, sin duda, la naturaleza de una remuneración, y así parece inevitable la conclusión del Tribunal de Justicia.

¿Inevitable incluso si la dimensión de género se hubiera planteado? En Austria, como en el resto de la Unión, más mujeres que hombres se ven afectados por un tratamiento de

desventaja en relación con el trabajo a tiempo parcial. Hay además que cruzar esta constatación con la de que las mujeres se enfrentan más que los hombres a la situación de monoparentalidad. Sin embargo, la posibilidad de una forma de discriminación indirecta nos conduciría a la cuestión de si la regla de la prorrata resulta una justificación objetiva⁵, llevándonos a un debate circular.

2. LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

21

Sentencia TEDH de 2.12.2014, Boyraz vs. Turquía, Req. n° 61960/08.

El acceso de mujeres, ganadoras de concursos de reclutamiento, a empleos de agentes de seguridad en la empresa pública de electricidad, había provocado una cacofonía en la jurisprudencia de las jurisdicciones administrativas de Turquía. La fuente del fuego estaba en la condición “haber terminado el servicio militar” que para unos no concernía más que a los candidatos masculinos, mientras para otros significaba que los puestos de trabajo eran solo para hombres. A consecuencia de varias decisiones sucesivas, una mujer había sido desalojada, después contratada, y luego despedida, lo que la condujo ante el Tribunal de Estrasburgo. Examinando el contexto jurídico internacional del caso, se cita

el artículo 20 de la Carta Social Europea, versión revisada, y el Convenio de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aunque no, dado el Estado de que se trata, el derecho de la Unión Europea⁶. A continuación, la confusión de la jurisprudencia nacional, la incapacidad del Gobierno turco para aportar razones convincentes de que el sexo masculino constituía una condición determinante para el ejercicio del empleo en cuestión, y la circunstancia de que la demandante lo podía ejercer, conducen a la Corte a concluir sin dificultad que ha habido una violación del artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Como era necesario combinar esta disposición con una norma sustantiva, el Tribunal se refiere, bastante laboriosamente, al artículo 8, como lo había hecho en los casos de persecución de militares homosexuales en Gran Bretaña⁷. En su opinión parcialmente disidente, el Juez R. Spano señala que la demandante no ha aportado ningún daño concreto en relación con su derecho a la vida privada y familiar⁸, y cree que si la Corte adopta la so-

5

Véase STJUE de 23.10.2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02 (Rec., I, p. 12575).

6

Dicho sea de paso, uno puede encontrar poco satisfactoria desde la óptica del rigor jurídico la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea cuando el principio de la igualdad de género se enfrenta con el acceso a los puestos militares, o con los efectos de la conscripción, Véanse los Casos Sirdar, C-273/97 de 26.10.1999 (Rec., I, p. 7403), Kreil, C-285/98 de 11.1.2000 (Rec., I, p. 527), Schnorbus, C-79/99 de 7.12.2000 (Rec., I, p. 109979, y Dory, C-186/01 de 11.3.2003 (Rec., I, p. 24799).

7

Sentencias de 27.9.1999, Smith y Grady vs. Reino Unido, Req. n° 33985/96 y 33986/96, y Lustig-Prean y Beckett vs. Reino Unido, Req. n° 31417/96 y 32377/96.

8

A diferencia, por ejemplo, del demandante en Markin vs. Rusia, Sentencias de 7.10.2010 y de 22.3.2012, Req. n° 18984/02. Véase el comentario que hicimos en “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2011 a 31/8/2012)”, AEQUALITAS, número 31, 2012.



lución automática de combinar el artículo 8 con el 14 cada vez que este es invocado, se privará de utilidad al artículo 1 del Protocolo Adicional número 12 relativo a la prohibición de discriminación (que Turquía, al igual que muchos otros Estados parte del CEDH, todavía no ha ratificado). Por lo demás, la Corte también encontró una violación del artículo 6.1 del Convenio (en cuanto a la duración del procedimiento y el derecho a un juicio justo), y concede a la solicitante 10.000 € en concepto de daño moral.

3. LA IGUALDAD EN LOS REGÍMENES LEGALES DE SEGURIDAD SOCIAL

31 Sentencia TJUE de 3.9.2014, X., C-318/13

Hay algunos accidentes que tenían que suceder. El artículo 9.1.h) de la Directiva refundidora 2006/54/CE considera discriminatorio establecer niveles diferentes para las prestaciones en un régimen profesional de la Seguridad Social “salvo en la medida

necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida”. A su vez, el artículo 5.2 de la Directiva 2004/113/CE, en materia de bienes y servicios, deja a los Estados miembros la posibilidad de autorizar (antes del 21 de diciembre de 2007) el uso de factores actuariales sexuados en el cálculo de las primas y en las prestaciones de seguros, aunque el Tribunal de Justicia declaró la disposición inválida⁹. Por contra, la Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a los regímenes públicos de Seguridad Social, no contiene ninguna mención acerca de estos factores.

La legislación finlandesa sobre indemnización por accidentes de trabajo otorga a la víctima de un perjuicio permanente una prestación a percibir en forma de renta vitalicia o de capital. En este último caso, el cálculo de la prestación se basa en la expectativa de vida según el sexo¹⁰. Un trabajador varón accidentado en el trabajo cuestiona que este cálculo resulta inferior al que alcanzaría una mujer. Después de un procedimiento sin éxito ante la jurisdicción de seguros, él acuerda con el Estado el pago de la diferencia entre ambos importes en base al artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE. El tribunal administrativo declina su competencia; y el Tribunal Supremo Administrativo revoca esta sentencia e interroga a la Corte de Luxemburgo.

Se observa que, a pesar de que el accidente se remonta a 1991, cuatro años antes de la adhesión de Finlandia, la decisión del tribunal de seguros data de 2008, de modo que la legislación comunitaria debe aplicarse al litigio.

Coincidiendo con el análisis de la Abogada General J. Kokott (que ya había actuado como tal en Test-Achats), la Corte concluye que la desigualdad de trato controvertida puede constituir una discriminación contraria al artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE. Y a continuación examina si esta desigualdad se puede

justificar. Su respuesta es negativa ya que el uso de factores actuariales no sexuado aparece ni en el artículo 4.2 (que abarca disposiciones sobre protección de la maternidad), ni en el artículo 7.1 (que deja a los Estados miembros la facultad de sustraer diversos aspectos del ámbito de aplicación de la Directiva). Observamos que la discriminación en el tema es necesariamente directa; de ahí que nos inquieta que la Corte considere la posibilidad de una justificación, mientras que la Directiva solo contempla las exclusiones (legales o voluntarias) de su ámbito material¹¹.

Queda determinar –a la vista del litigio– la cuestión de la responsabilidad del Estado por la violación de la legislación comunitaria, la que debe ser “suficientemente caracterizada”¹². Con tanta presteza como prolijidad, el hueso es reenviado al órgano jurisdiccional nacional, que deberá “tomar en consideración”, de un lado, el hecho de que la Corte nunca antes ha tenido que considerar el uso de factores actuariales sexuados en virtud de la Directiva 79/7/CEE, y, de otro lado, los otros elementos del derecho positivo de la Unión, y su evolución, que ya hemos citado anteriormente.

32 Sentencia TJUE de 14.4.2015, Cachaldora Fernández, C-527/13

Hace dos años, dimos la bienvenida a la solución que adoptó el Tribunal de Justicia en relación con la incidencia del trabajo a tiempo parcial sobre el derecho a la pensión de jubilación legal en España¹³. El Tribunal no dudó en ver una discriminación indirecta contra la mujer; pero tal vez la gravedad de la diferencia de trato (en este caso, la demandante no tenía derecho a pensión tras 18 años de servicio) ha pesado sobre su decisión.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia tuvo que lidiar con un aspecto más complejo de la misma legislación. En el cálculo de la prestación se atribuye a un período de inactividad sin cotizaciones por periodos de ocu-

⁹ En la STJUE de 1.3.2011, Test-Achats, C-236/09 (Rec., I, p. 773). Véase el comentario que hicimos en “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2010 a 31/8/2011)”, AEQUALITAS, número 29, 2011.

¹⁰ Otras legislaciones hacen lo mismo, así, por ejemplo, en Bélgica. Es por lo que la Comisión Europea ha invitado a cada Estado a examinar sus regímenes legales de Seguridad Social a la luz del caso comentado.

¹¹ Recordemos que desde la STJUE de 8.11.1990, Dekker, C-177/88 (Rec., I, p. 3941), la Corte ha establecido que una discriminación directa fundada sobre el sexo no puede ser justificada.

¹² Obviamente la Corte cita Brasserie du Pêcheur y Factortame, C-46/93 y C-48/93, de 5.3.1996 (Rec., I, p. 1029).

¹³ STJUE de 22.11.2012, Elbal Moreno, C-385/11. Véase el comentario que hicimos en “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2012 a 31/8/2013)”. AEQUALITAS, número 33, 2013.



pación la remuneración mínima que corresponde al período de trabajo que le precedió... con una reducción proporcional si hay trabajo a tiempo parcial, lo que en el caso litigioso le llevaba a la trabajadora a perder la mitad de la pensión a la que hubiera tenido derecho si no se aplicase esa reducción proporcional, de ahí que la jurisdicción nacional sometió al Tribunal de Justicia la posibilidad de apreciar una discriminación indirecta.

Por desgracia, y en contra de las conclusiones del Abogado General Y. Bot, el Tribunal de Justicia (en Gran Sala!!!) vuelve a caer en sus surcos más profundos en orden a la constatación de una discriminación indirecta¹⁴. Las estadísticas segregadas acerca del trabajo a tiempo parcial no son suficientes; sería necesario producir un desglose por sexo de las personas que tienen un período de inactividad precedido de un período de trabajo a tiempo parcial, en comparación con los que antes de la interrupción tenían una ocupación de tiempo completo. Como no las había, la Corte contesta que el sistema de cálculo utilizado por la legislación española no viola el artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE.

El Tribunal Superior de Galicia también había mencionado la Directiva 97/81/CE relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial. Consciente de que los regímenes legales de Seguridad Social están más allá del ámbito de aplicación material del Acuerdo, el tribunal no obstante sugirió que las disposiciones impugnadas podían actuar con res-

pecto a esta forma de ocupación como elemento disuasorio en contra de la Cláusula 5.1.a). El Tribunal de Luxemburgo se niega a participar de esta manera y se apega al estricto ámbito material del acuerdo; no parece ser esta época un tiempo muy propicio para la promoción del trabajo a tiempo parcial¹⁵.

4 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

41

Sentencia TJUE 22.10.2014, Comisión contra Países Bajos, C-252/13

Teniendo en cuenta su redacción tan vaga, el Tribunal de Justicia desestimó un recurso por omisión (artículo 258 TFUE) emprendido por la Comisión. La norma en cuestión era el artículo 15 de la Directiva refundidora 2006/54/CE, que garantiza la reintegración en el empleo al final del permiso de maternidad; la Comisión afirmaba que la legislación neerlandesa no garantizaba la transposición adecuada de esta disposición. Es sorprendente constatar que ningún otro procedimiento similar se ha iniciado, mientras que al menos otro Estado miembro (Bélgica) no cumple las exigencias de dicho artículo 15 mejor que lo hacen los Países Bajos.

42

Sentencia TJUE de 21.5.2015, Rosselle, C-65/14

En la Comunidad francesa de Bélgica (equivalente aproximado de una Comunidad autónoma en España), algunas escuelas de primaria y secundaria organizan una enseñanza de inmersión lingüística según la cual diversas asignaturas se imparten en otro idioma, destacadamente el neerlandés, y para ello la contratación de hablantes nativos resulta necesaria. Una profesora, nombrada con carácter fijo en una institución de la Comunidad flamenca y que, como tal, no entra dentro de la cobertura de maternidad de la normativa sobre seguros sociales, porque ese riesgo ya está cubierto por la autoridad que la

emplea a través de permisos remunerados como si estuviera en activo, obtiene una excedencia por motivos personales como única forma posible para prestar servicios en una escuela francesa con inmersión lingüística, la cual la contrata, como a cualquier otro trabajador o trabajadora, en calidad de temporal sometida al régimen de Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena. Cinco meses más tarde, ella da a luz; su mutualidad le negó las prestaciones por maternidad porque no cumplía con el período de carencia exigido (cotización durante al menos 120 días de trabajo en los 6 meses inmediatamente anteriores a la solicitud).

Asistido por el Instituto para la igualdad de mujeres y hombres (el organismo de igualdad a que obliga el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE), la profesora demanda ante el Tribunal de Trabajo de Niveles a su mutualidad y al Instituto Nacional de Salud y Seguro de Incapacidad (el primero, organismo pagador, ejecuta las instrucciones del segundo, que gestiona el seguro); el Tribunal cuestiona ante el Tribunal de Justicia la compatibilidad de las disposiciones en cuestión con las Directivas 92/85/CEE (sobre la protección de la maternidad) y 2006/54/CE.

La respuesta del Tribunal se centró en el artículo 11.4 de la primera Directiva, que autoriza a un Estado miembro a subordinar el derecho a las prestaciones de maternidad a determinadas exigencias a condición de que no se requiera un período de trabajo previo durante más de 12 meses. En esencia, la Corte decidió que esta disposición no autoriza al Estado, por la única razón de que la relación laboral haya cambiado su naturaleza jurídica, a negar las pres-

14

Ver STJUE de 6.12.2007, Voß, C-300/06 (Rec., I, p. 10573).

15

Véase la STJUE de 15.10.2014, Mascellani, C-221/13.



taciones de maternidad a una trabajadora que ha sido ocupada más de 12 meses antes de dar a luz. Como señaló la Abogada General E. Sharpston, el artículo 11.4) de la Directiva 92/85/CEE tiene un efecto directo vertical, de modo que el resultado de la disputa parece obvio.

Una vez resuelta la cuestión en términos de maternidad, la Corte se ahorra examinar la cuestión en términos de igualdad de género. Sin embargo, como se señaló en sus observaciones la Comisión Europea, la normativa belga en cuestión ejerce sobre las mujeres, en relación con el acceso a una oportunidad interesante de experiencia profesional, un efecto disuasorio del que están exentos sus colegas masculinos, en contra con la Directiva 2006/54/CE. O, aún más simplemente, la negativa de las prestaciones de maternidad hace inutilizable la licencia de maternidad impuesta por la legislación laboral, como ya hace 20 años constató el TJUE¹⁶, como afirmó en sus conclusiones la Abogada General; de nuevo, tal situación es discriminatoria porque no puede perjudicar a un trabajador de sexo masculino. Por lo tanto, tenemos que cuestionar, en

términos del principio de la igualdad de género, la validez del período de calificación, y así lo ha constatado en diversas opiniones sucesivas¹⁷ el Consejo de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, órgano asesor del gobierno federal belga.

5. PERMISO PARENTAL

51

**Sentencia TJUE de 16.7.2015,
Maïstrellis, C-222/14**

En 2010, el Ministro de Justicia griego rechazó la solicitud de un permiso parental por un juez masculino. De la combinación del estatuto judicial con la aplicación supletoria del estatuto de la Función Pública, resultaba en efecto que, mientras que una jueza tenía derecho incondicional a dicha licencia después de un nacimiento o adopción, un juez solo podía reclamarlo si su esposa tenía una actividad profesional. A consecuencia del recurso del juez demandante, el Consejo de Estado cuestionó ante el Tribunal de Justicia la conformidad de estas normas internas con el Derecho de la Unión.

En cuanto al Acuerdo Marco sobre el permiso parental, es su redacción originaria (Directiva 96/34/CE) la que se aplica a este caso, pero el análisis no cambiaría si lo aplicable fuese el vigente Acuerdo Marco revisado (Directiva 2010/18/UE). La Corte observa que los interlocutores sociales europeos querían garantizar el derecho de todo trabajador al permiso parental; y como ya había destacado la Abogada General J. Kokott, este derecho no puede estar condicionado por la situación laboral del cónyuge. A mayor abundamiento, el Acuerdo Marco busca facilitar, para cada interesado/a, la conciliación del trabajo y la vida familiar¹⁸; es por eso que el permiso parental es un derecho que se encuentra ahora consagrado en el artículo 33.2 de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea.

El Consejo de Estado de Grecia también había mencionado la Directiva 2006/54/CE relativa a la

igualdad de género. La respuesta del Tribunal es la misma desde este otro ángulo: si con respecto a un mismo permiso se impone al padre una condición de la que la madre está dispensada hay una discriminación directa. Además, la disposición impugnada refleja un concepto estereotipado de los roles parentales. Precisamente en relación con un caso un poco menos caricaturesco, la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo concuerda con la del TEDH que consideró discriminatorio el permiso parental reconocido solo para mujeres en las Fuerzas Armadas¹⁹.

APÉNDICE: LA PEQUEÑA EUROPA

Una vez más²⁰, el Tribunal de Justicia de la Asociación Europea de Libre Comercio ha encontrado que, en términos de igualdad de género, Islandia faltaba a sus obligaciones a los ojos del artículo 7 del Tratado del Espacio Económico Europeo²¹. Se trata aquí de la Directiva 2004/113/CE relativa al acceso a bienes y servicios. De acuerdo con la declaración de los hechos que ofrece la sentencia, el Gobierno introdujo (tarde) un proyecto para incluir en la legislación relativa a la igualdad de mujeres y hombres, las disposiciones necesarias para transponer la Directiva, pero el Parlamento rechazó adoptarlas. Un nuevo intento del Gobierno fue puesto en marcha.

* * *

En repetidas ocasiones, los litigios sometidos al Tribunal de Justicia –o, por defecto, la Corte de Estrasburgo– muestran que el sistema jurídico complejo para promover la eliminación de la discriminación por causa de género –y se podría decir lo mismo respecto a la discriminación por otras causas–, sigue dejando lagunas y resulta defectuoso. Su mejora se debería asumir con urgencia por unas instituciones europeas que, en los últimos años, han demostrado ser más conscientes de los presueltos que de las personas.

16

En la STJUE de 13.2.1996, Gillespie, C-342/93 (Rec., I, p. 475).

17

Avís n° 10 (1996); n° 37 (2000); n° 80 (2004): www.conseildelegalite.be.

18

Al respecto, la Corte cita la STJUE de 16.9.2010, Khatzi, C-149/10 (Rec., I, p. 8489).

19

Veáse *Markin vs. Rusia* (Gran Sala) de 22.3.2012, Req. n° 30078/06 (que comentamos en “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2011 a 31/8/2012)”, *AEQUALITAS*, número 31, 2012), y *Hulea vs. Rumania*, de 2.10.2012, Req. n° 33411/05.

20

La vez anterior fue la Sentencia de 15.11.2013, E-10/13 (véase nuestra “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2013 a 31/8/2014)”, *AEQUALITAS*, número 35, 2014).

21

Sentencia Tribunal de Justicia de la AELC de 28.1.2015, Autoridad de Vigilancia vs. Islandia.