



TRIBUNAL DE JUSTICIA  
DE LA UNIÓN EUROPEA

# EL TRIBUNAL DE JUSTICIA Y LA IGUALDAD DE TRATO



---

## INTRODUCCIÓN

Desde 1952, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea vela por el respeto y la correcta aplicación del Derecho de la Unión en los Estados miembros. En numerosas sentencias ha declarado el incumplimiento de las prohibiciones de discriminación establecidas en el Derecho de la Unión y las ha reforzado. Este folleto ofrece una selección de las sentencias más significativas del Tribunal de Justicia agrupadas por categorías de discriminación.



---

## Discriminación por razón de la nacionalidad

**La prohibición de la discriminación por razón de la nacionalidad es la piedra angular de la integración europea: todo ciudadano de la Unión que resida o efectúe una estancia legalmente en un Estado miembro distinto de aquel del que es nacional puede invocar esta prohibición en cualquier situación comprendida en el ámbito del Derecho de la Unión. Tal discriminación puede ser directa, en el sentido de que la diferencia de trato está directamente vinculada a la nacionalidad, o indirecta, en la medida en que el trato depende, por ejemplo, del país de residencia. Este tema ha sido abordado por el Tribunal de Justicia en repetidas ocasiones.**

En 1989, el Tribunal de Justicia consideró que un **turista** británico que había sido agredido y gravemente herido en el metro parisino por unos desconocidos tiene el mismo derecho a obtener una indemnización del Estado francés que un nacional francés. En efecto, tal turista debe poder acceder a servicios fuera de su país y, por lo tanto, puede invocar la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad ([sentencia de 2 de febrero de 1989, Cowan, 186/87](#)).

En la famosa sentencia Bosman de 1995, el Tribunal de Justicia declaró, entre otras cosas, que la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad se opone a la aplicación de normas adoptadas por asociaciones deportivas según las cuales, en los partidos de las competiciones por ellas organizadas, los clubes de **fútbol** solo pueden alinear un número limitado de jugadores profesionales nacionales de otros Estados miembros ([sentencia de 15 de diciembre de 1995, Bosman, C-415/93](#)).

En 1998, el Tribunal de Justicia sentó como principio que todo nacional de un Estado miembro puede ampararse en su ciudadanía europea para protegerse contra una discriminación por razón de su nacionalidad por parte de otro Estado miembro. Así, el Tribunal de Justicia declaró que una madre española residente legalmente en Alemania puede invocar la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad cuando se le deniega la concesión de la **prestación de crianza** alemana por no disponer de permiso de residencia, mientras que tal documento no se exige a los nacionales alemanes ([sentencia de 12 de mayo de 1998, Martínez Sala, C-85/96](#)).

En 2004, el Tribunal de Justicia declaró que un Estado miembro discrimina a los **alumnos que han concluido la enseñanza secundaria** de otros Estados miembros cuando no les permite acceder a la enseñanza superior en las mismas condiciones que a los nacionales ([sentencia de 1 de julio de 2004, Comisión/Bélgica, C-65/03](#)).



---

## Discriminación por razón de la lengua

## La práctica de 24 lenguas oficiales en la UE ha planteado inevitablemente cuestiones de discriminación lingüística que el Tribunal de Justicia ha tratado en su jurisprudencia.

En 2012, el Tribunal de Justicia declaró que la publicación en tres lenguas (alemán, inglés y francés) de los **anuncios de concurso** para la selección de los funcionarios de la Unión Europea y la obligación de realizar las pruebas de selección en una de esas tres lenguas constituyen una discriminación por razón de la lengua ([sentencia de 27 de noviembre de 2012, Italia/Comisión, C-566/10 P](#)).

Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado, en repetidas ocasiones, que el principio de no discriminación se opone a que los **conocimientos lingüísticos** necesarios para un empleo deban haberse adquirido imperativamente en el Estado miembro de que se trate o deban acreditarse mediante un certificado expedido por dicho Estado miembro ([sentencia de 28 de noviembre de 1989, Groener, C-379/87](#) y [sentencia de 6 de junio de 2000, Angonese, C-281/98](#)).

Además, el Tribunal de Justicia consideró que un Estado miembro no puede exigir, so pena de nulidad, que todos los **contratos de trabajo transfronterizos** celebrados con una empresa residente estén redactados en la lengua o lenguas oficiales de dicho Estado ([sentencia de 16 de abril de 2013, Las, C-202/11](#)).



---

## Discriminación por razón del origen étnico

## El Derecho de la Unión lucha contra la discriminación por razón de raza u origen étnico, en particular en el ámbito laboral y en lo que se refiere al acceso a bienes y servicios. El Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de precisar el alcance de este tipo de discriminación en su jurisprudencia.

En 2008, el Tribunal de Justicia declaró que existe una discriminación directa cuando un empleador hace saber públicamente que no contratará a trabajadores de un determinado origen étnico. El asunto tiene su origen en las declaraciones públicas de un director de empresa en las que expresaba su **negativa a contratar** extranjeros debido a las reticencias de la clientela a permitirles acceder a su domicilio privado para la instalación de puertas de garaje ([sentencia de 10 de julio de 2008, Feryn, C-54/07](#)).

En 2015, el Tribunal de Justicia declaró que podía apreciarse una discriminación por razón del origen étnico cuando, en un barrio poblado principalmente por personas de etnia gitana, los contadores eléctricos están instalados a una altura inaccesible (entre seis y siete metros), mientras que los mismos contadores están instalados en otros barrios a una altura accesible. Tal **práctica** no solo hace sumamente difícil, o incluso imposible, que los interesados examinen su contador eléctrico para controlar su consumo, sino que también es **ofensiva y estigmatizadora**. El Tribunal de Justicia precisó, en esta ocasión, que el principio de igualdad de trato no solo se aplica a las personas que tengan un determinado origen étnico, sino también a aquellas que, aunque no pertenezcan a la etnia considerada, sufren junto con las primeras un trato menos favorable ([sentencia de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14](#)).



---

## Discriminación por razón de sexo

**El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres ha dado al Tribunal de Justicia la oportunidad de desarrollar una abundante jurisprudencia.**



---

# Discriminación por razón de sexo

## Discriminación de las mujeres en el trabajo: principios generales

Desde 1976, el Tribunal de Justicia ha declarado que el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres establecido en el Derecho de la Unión tiene **efecto directo**, de modo que es posible invocarlo directamente frente a su empresario ([sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75](#)).

El Tribunal de Justicia ha declarado que la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de un plan de pensiones de empresa puede constituir una **discriminación indirecta** de las mujeres si dicha exclusión afecta a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres y toda vez que no esté objetivamente justificada por factores independientes de cualquier discriminación por razón de sexo ([sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84](#)).

Por último, el Tribunal de Justicia ha admitido la posibilidad de conceder preferencia en la promoción a las candidatas (mujeres), en aquellos sectores de actividad de la Administración que, en el nivel del puesto de que se trate, tengan un menor número de mujeres que de hombres, si presentan igual capacitación («**discriminación positiva**»), siempre que la ventaja no sea automática y se garantice a los candidatos (hombres) un examen sin exclusión a priori de su candidatura ([sentencia de 11 de noviembre de 1997, Marschall, C-409/95](#)).



---

## Discriminación por razón de sexo

## Discriminación de las mujeres en el trabajo: las trabajadoras embarazadas

En 1990, el Tribunal de Justicia declaró que tanto la **negativa a contratar** a una mujer a causa de su embarazo como el despido de una trabajadora por este mismo motivo constituyen una discriminación directa por razón de sexo ([sentencias de 8 de noviembre de 1990, Dekker, C-177/88](#) y [Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88](#)). El Tribunal de Justicia precisó posteriormente que la prohibición de **despedir** a una trabajadora por razón de su embarazo se aplica con independencia de si el contrato de trabajo es de duración determinada o por tiempo indefinido. En la misma línea, el Tribunal de Justicia ha establecido que la **no renovación** de un contrato de duración determinada es discriminatoria si está motivada por el embarazo de la trabajadora ([sentencias de 4 de octubre de 2001, Jiménez Melgar, C-438/99](#) y [Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). El Tribunal de Justicia también ha declarado que el despido de una mujer durante su embarazo por ausencias debidas a una **enfermedad causada por el embarazo** es una discriminación prohibida por razón de sexo ([sentencia de 30 de junio de 1998, Brown, C-394/96](#)). Además, el Tribunal de Justicia ha precisado que el despido de una mujer a causa de su embarazo o del nacimiento de un hijo sigue siendo contrario a Derecho incluso si no se notifica hasta después del regreso del permiso de maternidad ([sentencia de 11 de octubre de 2007, Paquay, C-460/06](#)).

Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado que el despido de una trabajadora que se encuentra en una fase avanzada de un tratamiento de **fecundación *in vitro*** y que, por este motivo, está temporalmente ausente constituye una discriminación directa por razón de sexo, dado que tal tratamiento solo afecta a las mujeres ([sentencia de 26 de febrero de 2008, Mayr, C-506/06](#)).



---

## Discriminación por razón de sexo

## Otros ejemplos de discriminación por razón de sexo: seguros y fuerzas armadas

En 2011, el Tribunal de Justicia estimó que la consideración del sexo del asegurado como factor de riesgo en los **contratos de seguro** constituía una discriminación. Es la razón por la que, desde el 21 de diciembre de 2012, se aplican en la Unión primas y prestaciones independientes del sexo del asegurado ([sentencia de 1 de marzo de 2011, Association belge des consommateurs Test-Achats y otros, C-236/09](#)).

El Tribunal de Justicia precisó, en 1999, que la organización y la gestión de las fuerzas armadas deben respetar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, aunque el acceso a determinadas unidades pueda reservarse exclusivamente a los hombres debido a las **condiciones específicas de intervención** de estas unidades (operaciones especiales, por ejemplo) ([sentencia de 26 de octubre de 1999, Sirdar, C-273/97](#)). En cualquier caso, las mujeres no pueden ser excluidas totalmente de los empleos militares que implican el **uso de armas** ([sentencia de 11 de enero de 2000, Kreil, C-285/98](#)).



---

## Discriminación por razón de sexo

## Discriminación por razón del cambio de identidad sexual

En 1996, el Tribunal de Justicia declaró que un **despido motivado por el cambio de sexo** de una persona o por la voluntad de una persona de cambiar de sexo constituye una discriminación, al dispensarse a dicha persona un trato desfavorable en comparación con las personas del sexo al que se consideraba que pertenecía antes de su operación ([sentencia de 30 de abril de 1996, P./S., C-13/94](#)).

En 2004, el Tribunal de Justicia declaró que una normativa nacional que, al no reconocer la **nueva identidad sexual de los transexuales**, les prohíbe contraer matrimonio es contraria al Derecho de la Unión si tiene como consecuencia privarlos del disfrute de una pensión de viudedad ([sentencia de 7 de enero de 2004, K.B., C-117/01](#)). Continuando en la misma dirección, el Tribunal de Justicia decidió, en 2018, que no puede exigirse a una persona que ha cambiado de sexo que anule su matrimonio celebrado antes del cambio de sexo para poder optar a una pensión de jubilación a la edad prevista para las personas del sexo que ha adquirido ([sentencia de 26 de junio de 2018, MB, C-451/16](#)).



---

## **Discriminación por razón de orientación sexual**

En 2015, el Tribunal de Justicia declaró que excluir permanentemente de la **donación de sangre** a los homosexuales y bisexuales masculinos puede constituir una discriminación, a menos que se demuestre científicamente que estas personas están expuestas a un riesgo elevado de contraer enfermedades infecciosas graves, como el VIH y que se haya respetado el principio de proporcionalidad. Por lo tanto, un Estado miembro no puede excluir permanentemente a dichas personas sin examinar si existen otras técnicas menos coercitivas pero igualmente eficaces que permitan detectar la presencia del VIH en la sangre, a pesar de la existencia de un período inmediatamente posterior a la infección viral y durante el cual los marcadores biológicos utilizados para la detección de la infección en las donaciones de sangre siguen siendo negativos, pese a la infección del donante («período ventana»). Asimismo, un cuestionario y una entrevista personal con el donante podrían eventualmente permitir identificar con mayor precisión las conductas sexuales de riesgo ([sentencia de 29 de abril de 2015, Léger, C-528/13](#)).

Además, el Tribunal de Justicia ha declarado que un trabajador que ha celebrado un **pacto civil de convivencia** (PACS) con su pareja del mismo sexo tiene derecho a obtener las mismas ventajas que las que se conceden a los trabajadores heterosexuales en caso de matrimonio, como varios días de permiso especial retribuido y una prima salarial, cuando las parejas homosexuales no puedan legalmente contraer matrimonio y que el «PACS» tiene el mismo valor jurídico que el matrimonio a efectos de tal permiso especial ([sentencia de 12 de diciembre de 2013, Hay, C-267/12](#)).



---

## **Discriminación por razón de discapacidad**

Si bien es cierto que en 2006 el Tribunal de Justicia dio por primera vez una definición de «discapacidad», esta definición fue revisada en 2013 con el fin de incorporar la definición establecida en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por la Unión en 2009. El Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de examinar varios casos de discriminación por razón de discapacidad en relación, en general, con despidos.

El Tribunal de Justicia define la discapacidad como una limitación, derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas de larga duración, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Por otro lado, el Tribunal de Justicia ha subrayado que una enfermedad no puede asimilarse pura y simplemente a una discapacidad. En cambio, en el caso de que la enfermedad u otro problema de salud respondan a esta definición (lo que puede ocurrir, por ejemplo, con la obesidad), deben considerarse una discapacidad con independencia de su naturaleza y de su origen.

Una persona **despedida** por causa de una enfermedad de ese tipo es víctima de una discriminación por razón de discapacidad ([sentencias de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05](#); de [11 de abril de 2013, Ring y Skouboe Werge, C-335/11 y C-337/11](#); de [18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13](#)).

Por otra parte, el Tribunal de Justicia declaró, en 2008, que el Derecho de la Unión protege a los trabajadores que sufren una discriminación por razón de **discapacidad de un hijo**. En efecto, la prohibición de discriminación directa no se circunscribe exclusivamente a las personas discapacitadas, sino que engloba también a los trabajadores que deben dispensar cuidados a un hijo discapacitado ([sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06](#)).



---

## Discriminación por razón de edad

## El principio de no discriminación por razón de edad se aplica esencialmente en el ámbito del empleo y la ocupación, ya sea en lo referente a la selección, al ejercicio de la actividad o al derecho a pensión.

Desde 2010, el Tribunal de Justicia ha declarado en varias ocasiones que generalmente no es posible establecer un límite de edad para la contratación en **determinadas profesiones**. Puede no ser así cuando la posesión de capacidades físicas específicas es esencial y determinante para el ejercicio de una profesión (como, en particular, los bomberos que participan directamente en la lucha contra incendios o los agentes de policía que desempeñan funciones que requieren el empleo de la fuerza física) ([sentencias de 12 de enero de 2010, Wolf, C-229/08](#); [13 de noviembre de 2014, Vital Pérez C-416/13](#); [15 de noviembre de 2016, Salaberría Sorondo, C-258/15](#)).

En cambio, el Tribunal de Justicia ha reconocido que la **jubilación forzosa** a los 65 años puede admitirse cuando tiene por objeto distribuir mejor el acceso al empleo entre generaciones y, en particular, frenar el desempleo y que las personas afectadas disfruten de una pensión de jubilación adecuada ([sentencia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05](#)). En la misma línea, el Tribunal de Justicia estimó que es válido el límite de edad de 65 años establecido en el Derecho de la Unión para los **pilotos en lo que concierne al transporte aéreo comercial** de pasajeros, carga o correo. Está justificado por el objetivo de garantizar la seguridad de la aviación civil ([sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16](#)). Sin embargo, el Tribunal de Justicia ha declarado que la prohibición total de que los **pilotos de líneas aéreas** ejerzan su actividad después de los 60 años constituye una discriminación por razón de edad porque tal prohibición va más allá de lo necesario para garantizar la protección de la seguridad aérea ([sentencia de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, C-447/09](#)).

Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado que el objetivo de facilitar la inserción profesional de los **trabajadores de edad avanzada desempleados** no justifica una normativa nacional que autoriza, sin límite alguno, la celebración de contratos de trabajo de duración determinada con todos los trabajadores mayores de 52 años, con independencia de que se encontraran o no desempleados antes de celebrar el contrato y cualquiera que hubiera sido la duración del período de desempleo ([sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04](#)).

El Tribunal de Justicia también ha reconocido la existencia de discriminación cuando un trabajador se ve privado de una **indemnización por despido** porque puede percibir una pensión de jubilación ([sentencia de 12 de octubre de 2010, Andersen, C-499/08](#)).

Por último, el Tribunal de Justicia ha subrayado que un órgano jurisdiccional nacional debe garantizar, incluso en los litigios entre particulares, el respeto del principio de no discriminación por razón de edad **dejando si es preciso sin aplicación** cualesquiera disposiciones contrarias de la normativa nacional ([sentencia de 19 de abril de 2016, Dansk Industri, C-441/14](#)).



---

## **Discriminación por razón de religión**

## El Tribunal de Justicia ha dictado varias sentencias sobre la discriminación por razón de religión en el momento de la contratación y del despido.

Por lo que respecta a la contratación, el Tribunal de Justicia ha declarado que el **requisito de pertenencia religiosa** para un puesto dentro de una iglesia o de una organización religiosa debe poder someterse a un control efectivo por parte de los órganos jurisdiccionales estatales. Dicho requisito debe ser necesario y estar dictado objetivamente, en atención a la ética de la iglesia o de la organización, por la naturaleza o el contexto en el que se desarrolle la actividad profesional de que se trate y atenerse al principio de proporcionalidad ([sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16](#)).

Por lo que respecta al despido, el Tribunal de Justicia consideró que el despido de un médico católico, jefe de servicio, por parte de un hospital católico y motivado porque se haya **vuelto a casar** después de divorciarse puede constituir una discriminación por religión. El requisito de que un médico católico, jefe de servicio, respete el carácter sagrado e indisoluble del matrimonio conforme a la concepción de la Iglesia católica no parece ser un requisito profesional esencial, legítimo y justificado. El Tribunal de Justicia también precisó que la prohibición de cualquier discriminación basada en la religión tiene carácter imperativo como principio general del Derecho consagrado en la Carta de los Derechos Fundamentales, de modo que todo particular puede invocar dicha prohibición en litigios comprendidos en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión ([sentencia de 11 de septiembre de 2018, IR, C-68/17](#)).

En unos asuntos en los que unas trabajadoras habían sido despedidas porque llevaban el **pañuelo islámico en el lugar de trabajo**, el Tribunal de Justicia reconoció que, en principio, una empresa puede prohibir a sus empleados, mediante una norma interna, el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso. Tal prohibición general no constituye una discriminación directa. Sin embargo, puede constituir una discriminación indirecta si ocasiona una desventaja particular a quienes profesan una determinada religión. No obstante, incluso en tal caso, la prohibición puede estar justificada cuando el empresario aplica, en las relaciones con sus clientes, una política de neutralidad y la prohibición atañe únicamente a los trabajadores que estén en contacto visual con los clientes. En su caso, el empresario debe comprobar si puede ofrecer a la persona de que se trate un puesto de trabajo que no conlleve tal contacto. Sin embargo, el Tribunal de Justicia precisó que la mera voluntad de un empresario de satisfacer el deseo de un cliente de que los servicios no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional que excluya la existencia de una discriminación ([sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, y Bougnaoui, C-188/15](#)).









TRIBUNAL DE JUSTICIA  
DE LA UNIÓN EUROPEA

—  
Dirección de Comunicación  
Unidad de Publicaciones y Medios Electrónicos

Junio 2020

shutterstock.com

Impreso sobre papel ecológico



QD-02-20-588-ES-N

ISBN 978-92-829-3544-6

DOI 10.2862/600712