

# Integración Regional & Derechos Humanos / Revista Regional Integration & Human Rights / Review

Año VIII – Nr. 2 – 2º semestre 2020



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea



# Integración Regional & Derechos Humanos /Revista Regional Integration & Human Rights /Review

Revista del Centro de Excelencia Jean Monnet  
Universidad de Buenos Aires – Argentina

Segunda época  
*Antigua Revista Electrónica de la Cátedra Jean Monnet*  
(2013 - 2019)

Año VIII – N° 2 – segundo semestre 2020

**ISSN: 2346-9196**

Av. Figueroa Alcorta 2263 (C1425CKB)  
Buenos Aires - Argentina  
[jeanmonnetcentre@derecho.uba.ar](mailto:jeanmonnetcentre@derecho.uba.ar)

Se permite la copia o redistribución parcial de la presente obra exclusivamente haciendo referencia a la revista, con indicación del nombre, número, año de publicación, nombre del autor o autora y nombre del artículo original, indicando asimismo la fuente con un hipervínculo operativo que conduzca al sitio web oficial de la revista. Asimismo, debe dejarse constancia de cualquier cambio que se haya introducido al contenido. Fuera de este supuesto, la revista se reserva todos los derechos.

Por consultas dirigir la correspondencia epistolar o digital a las direcciones indicadas.

**ANÁLISIS DEL CASO “NH C. ASSOCIAZIONE AVVOCATURA PER I DIRITTI LGBTI —  
RETE LENFORD”**

María Gabriela Minaggia <sup>1</sup>

---

Fecha de recepción: 18 de diciembre de 2020

Fecha de aceptación: 12 de enero de 2021

### **Resumen**

En el presente artículo se realiza un análisis del caso NH contra Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford del TJUE Asunto C 507/18. En el caso de referencia se encuentran en pugna derechos como el acceso al trabajo, la libertad de expresión y el derecho a una vida libre de discriminación. Con respecto al acceso al trabajo, se estudiará la extensión del mismo, específicamente respecto de si es necesaria o no una convocatoria actual para que éste sea vulnerado. Se analizará el valor de las palabras en relación a la libertad de expresión y el alcance de las mismas. Asimismo, se analizará la situación del colectivo LGBTIQ+ en la Unión Europea.

*Palabras clave: Unión Europea-LGBTIQ+-LGBTIQ- Acceso al Trabajo- Derecho al Trabajo-Libertad de Expresión-Discriminación*

**Title:** Analysis of the Case NH contra Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford.

### **Abstract**

The present article is an analysis of the Case NH v. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford del TJUE Case C 507/18. In this particular case there is a clash between different rights such as access to labour, freedom of speech and the right to a life free from discrimination. With regards to access to labour, its extent will be studied, specifically relating to whether a current job call is necessary or not for it to be violated. The value of words in respect of freedom of speech and its reach will be analysed. Moreover, the situation of the LGBTIQ+ people in the European Union will be analysed.

---

<sup>1</sup> Abogada (Universidad de Buenos Aires, Argentina). Profesora para la Enseñanza Media y Superior en Ciencias Jurídicas (Universidad de Buenos Aires, Argentina).

*Keywords: European Union-LGBTIQ+-LGBTIQ-Access to Labour-Right to Work-Freedom of Speech-Discrimination.*

## **I. Hechos del caso**

NH<sup>2</sup> –en el caso se han utilizado estas siglas para resguardar su identidad– es un abogado senior de un estudio de abogados que en un programa radial expresó que él jamás contrataría a un/a abogado/a homosexual y que tampoco contrataría los servicios de personas homosexuales. Es dable destacar que, al momento de la entrevista, en el estudio de NH no se estaba realizando búsqueda laboral alguna ni había vacantes laborales, entrevistas o procedimientos similares para la contratación de empleadas y de empleados. No obstante, la Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford (de ahora en adelante “la Asociación”), una asociación formada por abogadas/os cuyo objetivo es defender los derechos de las personas que pertenecen al colectivo LGBTI<sup>3</sup> ante la justicia, y que ha participado de múltiples campañas a favor del matrimonio igualitario y del derecho de las personas trans a poder rectificar su partida de nacimiento sin necesidad de realizarse una intervención quirúrgica entre otras, demandó a NH solicitando una indemnización por daños inmateriales, que realice una publicación en un periódico y que se establezca un plan de acción para eliminar la discriminación en su estudio jurídico. La causa estuvo radicada en una corte distrital de Bérgamo, Italia. Allí NH fue condenado y se ordenó a que le pague a la Asociación diez mil euros como compensación por los daños y ordenó la publicación parcial de la sentencia en un periódico. Sin embargo, finalmente la causa fue recurrida y se radicó en la Corte Suprema di Cassazione. Fue ésta la que elevó dos cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (de ahora en adelante TJUE). Las cuestiones prejudiciales son las siguientes:

---

<sup>2</sup> TJUE, sentencia de 23 de abril de 2020, NH y Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford, C-507/18, EU:C:2020:289.

<sup>3</sup> En el presente artículo se utilizarán de forma indistinta “LGBTI” y “LGBTIQ+” dado a que la Asociación de rito utiliza “LGBTI”.

1) ¿Debe interpretarse el artículo 9 de la Directiva 2000/78/CE<sup>4</sup> en el sentido de que una asociación, compuesta por abogados especializados en la representación y defensa ante los tribunales de una categoría de personas de orientación sexual diversa y en cuyo estatuto se prevé el objetivo de promover la cultura y el respeto de los derechos de esta categoría, es automáticamente titular de un interés colectivo y puede actuar como una asociación sin ánimo de lucro con legitimación activa para entablar acciones judiciales, e incluso una pretensión indemnizatoria, por hechos que se consideran discriminatorios contra esta categoría?

2) ¿Está comprendida en el ámbito de aplicación de las normas antidiscriminatorias establecidas por la Directiva 2000/78/CE, a la luz de la interpretación exacta de sus artículos 2 y 3, una declaración en la que se manifiesta una opinión contraria al colectivo homosexual, mediante la cual, en una entrevista mantenida durante una transmisión radiofónica de entretenimiento, el entrevistado declaró que nunca contrataría ni recurriría a los servicios de estas personas en su despacho, si bien no hubiese programado proceso alguno de selección ni actual ni futuro convocado por el mismo?

## **II. Acceso al empleo. Discriminación y Libertad de Expresión.**

En relación con el empleo, la abogada general Eleanor Sharpston<sup>5</sup> (de ahora en adelante “la abogada general”) en sus conclusiones comienza transcribiendo artículos de la Directiva 2000/78 que versa sobre la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación. De esta manera, establece rápida y contundentemente que la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho. En relación al empleo, esta directiva establece que junto con la ocupación son elementos esenciales conectados con garantizar la

---

<sup>4</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Fecha de publicación en el Diario de las Comunidades Europeas: 2.12.2000. Accesible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=ES>

<sup>5</sup> TJUE, Conclusiones de la Abogada General Eleanor Sharpston de 31 de octubre de 2019, C-507/18, EU:C:2019:922.

igualdad de oportunidades para todas y todos, y que se relaciona con la participación de las ciudadanas y de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como en su desarrollo personal (Dir. 2000/78). Así, se establece la importancia del empleo para un ejercicio pleno de la ciudadanía.

En relación con la segunda cuestión prejudicial es menester aclarar si la directiva de referencia, así como el derecho de la Unión Europea *in totum*, se pueden aplicar en un caso como el presente en el cual no hay una búsqueda laboral actual en el estudio jurídico ni tampoco a futuro. Consecuentemente, debe analizarse si existe una conexión suficiente entre los dichos de NH y el acceso al empleo de integrantes del colectivo LGBTIQ+. Asimismo, en la vista oral el Gobierno italiano expresó que se debía analizar el contexto en el cual las expresiones de NH habían sido dichas, por ejemplo, si fueron dichas en un programa serio en el cual participaron políticos y empresarios o si esto ocurrió en un programa irónico. Seguidamente, la abogada general aclara esto estableciendo que hay que analizar diferentes aspectos, en primer lugar, quién es el autor de estos dichos, su condición, si es un empleador con capacidad de contratación o si puede influir en las decisiones de contratación. Es dable destacar que NH es un abogado senior, no un pasante o un abogado junior. En segundo lugar, hay que dirimir si las frases de NH fueron dichas con la intención de discriminar, y, en tercer lugar, se debe tener en cuenta el carácter público o privado de las declaraciones y su posible difusión en los medios de comunicación y en las redes sociales (DJELASSI Y MERTENS, 2020: p. 3). Del mismo modo, hay que analizar si estas declaraciones pueden disuadir a abogadas/os de dicho colectivo de presentarse a una entrevista laboral en el estudio de abogados de NH luego de haber escuchado dichas declaraciones, viendo así cercenado su derecho al acceso al trabajo. De esta manera, la abogada general establece bases sobre las cuales el Tribunal Nacional italiano deberá evaluar si el vínculo entre las declaraciones realizadas y el acceso al trabajo es o no hipotético. En el mismo orden de ideas, la abogada general afirma que, teniendo en cuenta los dichos de NH, una persona homosexual que busque trabajo en el estudio jurídico de NH será tratada de manera desfavorable, o sea no será contratada. Será

tratada de forma desfavorable en relación a otra candidata o a otro candidato en análoga situación solamente por su orientación sexual.

En cuanto al término “acceso”, la abogada general va a establecer que éste tiene que ver con las condiciones, criterios, medios y la manera de conseguir un trabajo por cuenta ajena. De ello se desprende que, si un empleador decide no contratar a un candidato o a una candidata por su orientación sexual, establece un criterio de selección y contratación discriminatorio negativo para el acceso al empleo, encuadrando perfectamente en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78. En conexión con lo expresado anteriormente en relación al vínculo entre el empleo y la ciudadanía y el ejercicio de la ciudadanía plena de las personas, ella se va a remitir a las palabras del abogado general Poiares Maduro cuando afirma que el acceso al empleo y el desarrollo profesional, involucrando esta categoría nueva en este caso, revisten fundamental importancia para cada persona porque no sólo es un medio para ganarse la vida, sino que también es un modo de realizarse y de desarrollar sus potencialidades. En el mundo actual es fundamental de una forma integral para las personas poder acceder sin discriminación al empleo. Lo que sucede es que la vida de las personas discriminadas ya no depende de su propio esfuerzo o de las opciones y oportunidades para las que están preparadas, sino que depende de los prejuicios de otras personas.

Finalmente, en relación con el acceso al empleo, ya el TJUE ha determinado, en el Asunto Feryn<sup>6</sup>, que éste no se refiere únicamente a las condiciones previas al nacimiento de una relación laboral, sino que también incluye los factores que influyen sobre una persona frente a la aceptación o no aceptación de una oferta de empleo. Ese caso versaba sobre la contratación de instaladoras/es de puertas, en el aviso la empresa aclaraba que no podía contratar extranjeras/os dado a la reticencia de la clientela que temía que personas extranjeras entraran en sus domicilios privados. Hay un punto clave en el razonamiento del TJUE que es que no es necesario que haya una persona damnificada específicamente, sino que excluir a extranjeras/os apriorísticamente

---

<sup>6</sup>TJUE, sentencia de 10 de julio de 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra Firma Feryn NV, C-54/07, EU:C:2008:397.

en la contratación iba a generar que este colectivo directamente no se presentase a la convocatoria, por tanto, se excluiría, aunque sea parcialmente, del mercado laboral a este colectivo, sin necesidad de que existiese una o un damnificada/o que alegue haber sido víctima de tal discriminación. En relación con el poder que NH ostenta sobre las contrataciones en su estudio, la abogada general lo relativiza, remitiéndose al Asunto Asociația Accept<sup>7</sup> en el cual se estudiaban las expresiones de un importante accionista del Club FC Steaua que había dicho que él no tomaría a un homosexual en el equipo, en relación al futbolista X. Ahora bien, el Club de Bucarest no estaba en tratativas para contratarlo y de hecho no lo contrató, pero se presumió que esto fue así debido a los dichos del accionista. No interesa si el empresario tiene o no capacidad de contratación, no se distanció de esos dichos, lo que hace suponer que existe una práctica discriminatoria, lo que es más, aunque él no sea quien reviste legalmente la capacidad de contratación, en los hechos sí tiene relevancia. Finalmente, el hecho de que el Club no hubiera entablado negociaciones para contratar a dicho futbolista no significa que no existan prácticas discriminatorias en él.

Por consiguiente, en relación al “acceso al empleo” del artículo 3, apartado 1, letra a) de la Directiva 2000/78, se deduce que es aplicable al presente Asunto.

En cuanto a la discriminación y a la libertad de expresión, la abogada general debe hacer una interpretación de ambos derechos que están interrelacionados. En primer lugar, la abogada general destaca el principio general de no discriminación que figura en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (de ahora en adelante “la Carta”). En cuanto a la Directiva 2000/78, ésta no establece el principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, pero sí busca ser un marco para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, de hecho, menciona específicamente la igualdad de trato respecto de hombres y mujeres. Además, éste se puede desprender de los

---

<sup>7</sup>TJUE, Sentencia de 25 de abril de 2013, Asociația Accept y Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, C-81/12, EU:C:2013:275.



considerandos 3 y 4 de la Directiva 2000/78, especialmente del 4 que realiza una remisión a diferentes instrumentos de Derecho Internacional Público que tratan sobre la prohibición de discriminación y la igualdad ante la Ley. La abogada general concluye diciendo que la Directiva 2000/78 no puede tener una interpretación restrictiva, su ámbito de aplicación no puede definirse de manera restrictiva. Aprovecha para destacar, una vez más, que el empleo y la ocupación son elementos esenciales para la igualdad de oportunidad de todas y de todos. (Dir. 2000/78).

Respecto a la interrelación de los derechos que atañen al presente caso, la abogada general no desconoce que los mismos están protegidos y reconocidos por la carta en los artículos 11, apartado 1, 15, apartado 1, y 21, apartado 1, respectivamente. La libertad de expresión es uno de los pilares fundamentales de la sociedad democrática, mas no es absoluta, y no está exenta de limitaciones. Justamente el artículo 52, apartado 1 de la Carta, permite que se le impongan limitaciones al ejercicio de los derechos y libertades en ella reconocidos, siempre y cuando estén establecidas por la ley y respeten el contenido esencial de dichos derechos y libertades y, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de las y los demás. Ella entiende que esto está dado fácticamente en el caso de autos dado que la limitación a la libertad de expresión específica está dada por la Directiva 2000/78, esta limitación está justificada en tanto y en cuanto los objetivos de la misma son la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, así como el logro de un alto nivel de empleo y de protección social. Por tanto, limitaciones como la de los hechos de rito son necesarias para alcanzar estos objetivos. La igualdad de trato en el empleo y la ocupación es una expresión del derecho a la protección contra la discriminación que también es un interés general reconocido por la Unión Europea. Esto también se relaciona con la magnitud de la injerencia de la limitación del derecho, que la abogada general considera apropiada y puntual. También se respeta el principio de proporcionalidad dado que la Directiva 2000/78 en su artículo primero enumera los motivos de discriminación

prohibidos, mientras que en su artículo tercero define sus ámbitos de aplicación personal y material, y todo esto está relacionado a declaraciones que estén relacionadas a temas muy puntuales que son las que constituyen una discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación. Esto es taxativo, no meramente enunciativo, por consiguiente, hay límites y ámbitos de aplicación precisos.

La abogada general hace un diálogo de fuentes al remitirse al Convenio Europeo de Derechos Humanos (de ahora en adelante “CEDH”) y a fallos del Tribunal de Estrasburgo. Dicho Tribunal establece que la libertad de expresión entraña deberes y responsabilidades y el CEDH en su artículo 10 apartado 2 permite que haya ciertas injerencias siempre que su objetivo sea la protección de la reputación o de los derechos ajenos, que estén previstas por la ley y constituyan medidas necesarias para una sociedad democrática. De hecho, ella cita el Asunto *Vejdeland y otros c. Suecia*<sup>8</sup>, en el cual se condenó a un grupo de personas por distribuir folletos en una escuela en los que se expresaba menosprecio por los homosexuales. De igual modo, el Tribunal de Estrasburgo equiparó la discriminación basada en orientación sexual a la discriminación por raza, origen o color, estableciendo que es igual de grave que éstas. Se recalca que las personas no sólo tienen derechos y libertades, sino que también tienen obligaciones.

En relación con la primera cuestión prejudicial que se vincula con la legitimación, referida a la Asociación con arreglo al artículo 9, apartado 2 de la Directiva 2000/78, la abogada general se remite al asunto *Feryn* en el cual el TJUE sostiene que una organización no gubernamental tiene legitimación, siempre y cuando cumpla con determinados criterios que ella lista en sus conclusiones, pero destaca los principios de equivalencia y de efectividad. El primero está relacionado con la exigencia de que la norma controvertida se aplique indistintamente a los recursos basados en la vulneración del Derecho de la Unión, mientras que el segundo tiene que ver con el hecho de deducir si una

---

<sup>8</sup> TEDH, 9 de febrero de 2012, *Vejdeland y otros c. Suecia*, CE:ECHR:2012:0209JUD000181307.

disposición nacional hace imposible o excesivamente difícil la aplicación del Derecho de la Unión. Si esto es así, ésta debe analizarse teniendo en cuenta el lugar que ocupa dicha disposición dentro del conjunto del procedimiento, su desarrollo y sus peculiaridades, ante las diversas instancias nacionales. Sucintamente ella lista los siguientes aspectos a tener en cuenta: i) la definición de asociaciones que tengan un interés legítimo es una cuestión reservada al Derecho nacional; ii) esas asociaciones hacen respetar los derechos y las obligaciones que se derivan del Derecho de la Unión, y iii) se han de aplicar, por lo tanto, los principios de equivalencia y efectividad. Los órganos jurisdiccionales nacionales son los únicos competentes para apreciar estos aspectos. En otro orden de ideas, ella establece que no importa si las abogadas, los abogados y las y los pasantes pertenecen al colectivo LGBTI, realizando un parangón con asociaciones que defienden la flora y la fauna, para establecer que no es necesario pertenecer al colectivo protegido para que una asociación tenga legitimación activa. Finalmente, establece que la determinación y la definición de asociaciones que tengan un interés legítimo en la cuestión es una competencia reservada al Derecho nacional, pero una asociación que tenga un interés legítimo, tiene legitimación activa, puede demandar e incluso puede pedir una indemnización, todo esto ciñéndose al Derecho nacional (BELAVUSAU, 2020: p. 6).

En cuanto a la sentencia del TJUE, ésta se alinea con las conclusiones de la abogada general. De igual modo, comienza tratando la segunda cuestión prejudicial primero, para luego analizar el *locus standi* respecto de la Asociación.

Es menester destacar que la Directiva 2000/78 no remite al Derecho de los Estados Miembros de la Unión Europea para que éstos definan las condiciones de acceso al empleo, como consecuencia, al no haber una remisión expresa, esto debe ser analizado y definido de forma uniforme y autónoma para estar en consonancia con el principio de igualdad. Debe interpretarse y aplicarse en toda la Unión Europea en base a este principio de igualdad.

En relación a la segunda cuestión prejudicial y al hecho de que no se estaba llevando a cabo entrevista o búsqueda laboral alguna, el TJUE ha dicho que eso no exceptuaba a las declaraciones de caer dentro de la esfera de la Directiva

2000/78, si bien hay que analizar que este vínculo no sea hipotético, mas eso debe ser apreciado por el órgano jurisdiccional nacional. Realiza, entonces, el TJUE una remisión a los criterios que elaboró la abogada general (BELAVUSAU, 2020: p. 7).

En su análisis sobre la libertad de expresión, el TJUE vuelve a establecer, en consonancia con las conclusiones de la abogada general, que las limitaciones a la libertad de expresión son precisas y específicas y que éstas deben respetar el principio de proporcionalidad. Por otra parte, las limitaciones que establece la Directiva 2000/78 son necesarias para garantizar sus objetivos y versan únicamente sobre temas atinentes a ellos.

Finalmente, en su análisis de la primera cuestión prejudicial, para determinar si la Asociación posee *locus standi* o no, el TJUE vuelve a establecer que la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que una normativa nacional permita que las asociaciones con objetivos pertinentes, como la del presente caso, justamente en base a su objeto y con independencia de su eventual ánimo de lucro, posean legitimación activa para entablar un procedimiento judicial destinado a exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Directiva 2000/78 incluso pudiendo obtener una reparación cuando se producen hechos discriminatorios contra una categoría o un colectivo de personas y no haya una persona perjudicada identificable.

### **III. La aplicación de la Odisea al presente caso.**

La abogada general comienza sus conclusiones referenciando a La Odisea “Ἐπεα πτερόεντα, aladas palabras”, a las palabras se las lleva el viento, pero, también se diseminan rápidamente. Esto, quizás, podría relacionarse con la conocida frase atribuida a Cayo Tito “*Verba volant, scripta manent*”. Destacándose así la importancia de la palabra escrita, por sobre la oral. Quizás habría que recalcar se cree que La Odisea fue transmitida, en sus comienzos, de forma oral.

No obstante, hay que ponderar, y la abogada general lo hace, el hecho de que nos encontramos en una época con múltiples medios de comunicación y redes sociales. Por ende, unas palabras dichas en un programa no son simplemente llevadas por el viento, sino que realmente se disemina rápidamente.

En Grecia existía una noción de parresía, desarrollada por MICHEL FOUCAULT y que hoy, según Belavusau, la traducción más fidedigna sería “franqueza cuando se habla de la verdad”. En francés sería más parecido a *francparler*. Quien encuadra en esta situación “dice todo”. Esto no debería ser confundido con el concepto de isegoría que significaría que todos tienen el mismo derecho de voz en una democracia. La parresía se refiere a una forma de discurso no así a un derecho (BELAVUSAU, 2010: p. 176).

Nuevamente, es interesante destacar cómo la abogada general se vale del poema épico griego para comenzar a plantear una de las cuestiones principales del Asunto, la libertad de expresión y el valor de las palabras. Esto demuestra cómo La Odisea, como la literatura y las interpretaciones que le hemos dado a la misma, han sido formadoras de nuestra realidad. La Odisea expresa una suerte de proto derecho de gentes. Los mitos tienen significación normativa en tanto y en cuanto son una instancia normativa a la cual apela el orador al mismo tiempo que son una expresión de la realidad social (ASSENZA, 2016: p. 167).

A modo de conclusión, me gustaría resaltar que donde creo que más se relacionan los hechos del caso con La Odisea es en el valor de las palabras. Hay determinadas interpretaciones del texto que entienden que uno de sus mensajes es que las palabras y las acciones importan a la hora de convertirnos en quienes somos. Rechazando así la dicotomía entre el discurso y la acción y dándole igual importancia a las palabras. Con lo cual la defensa, en el caso concreto, de que no había ningún proceso de contratación, perdería fuerza porque las palabras ya tendrían suficiente fuerza para constituir una práctica discriminatoria respecto del acceso al trabajo. Este confort que nos da asumir que tenemos menos responsabilidad por lo que decimos que por lo que hacemos de vería desdibujado a la luz de este poema (CLARK, 2017: p. 135).

#### **IV. Situación de la comunidad LGBTIQ+ en la Unión Europea en relación al empleo.**

La Comisión Europea (de ahora en adelante “La Comisión”) ha destacado que el 76% de la ciudadanía europea encuestada estaba de acuerdo en que las personas integrantes del colectivo LGBTIQ+ debían tener los mismos derechos que las personas heterosexuales. Esto supone un incremento respecto del 71% del año 2015. No obstante, la Comisión también entiende que las personas pertenecientes al colectivo LGBTIQ+ pueden sufrir discriminación en diferentes ámbitos de sus vidas incluyendo y mencionando de forma conspicua la búsqueda laboral. Además, pueden enfrentarse a la incitación al odio, a la violencia y sentirse inseguras e inseguros en diferentes ámbitos incluyendo los lugares de trabajo. Igualmente, la Comisión menciona que en 2015 ella presentó una lista de acciones para mejorar la igualdad del colectivo LGBTIQ+ siendo el empleo uno de los pilares fundamentales.

En una inteligencia similar, la Comisión en su “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025”<sup>9</sup> afirma que en el ámbito laboral las personas pertenecientes al colectivo de referencia siguen sufriendo discriminación en el proceso de contratación, en el lugar de trabajo y al final de la carrera profesional. Menciona que muchas de estas personas tienen dificultades para conseguir un trabajo justo y estable, lo que las coloca en una mayor situación de vulnerabilidad dado a que aumentan el riesgo de caer bajo la línea de pobreza, ser excluidas/os socialmente y terminar en situación de calle.

De igual modo, me gustaría destacar es el hecho de que la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (de ahora en adelante “la

---

<sup>9</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Unión de la Igualdad: Estrategias para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025. Fecha del comunicado: 12 de noviembre de 2020. Accesible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698&from=EN>

Agencia”) destacó a la Directiva 2000/78 como uno de los avances para la igualdad del colectivo LGBTIQ+. Sin embargo, la Agencia cuando analizó una encuesta realizada para su informe del año 2020 obtuvo los siguientes resultados: 21% de las personas del colectivo LGBTIQ+ se sentían discriminadas en el trabajo, 10% mientras buscaban trabajo y un 26% ocultaba pertenecer al colectivo LGBTIQ+ en el trabajo. Asimismo, el informe tiene pequeños extractos de ciudadanas/os de la Unión Europea que relatan sus experiencias laborales en las que hay actos de discriminación (O’FLAHERTY, 2020: p. 31).

## **V. Conclusión personal.**

Considero que este fallo es de vital importancia para la comunidad LGBTIQ+ ya que pone de manifiesto como en una sociedad hetero y cis normativa hay una plétora de situaciones cotidianas que quizás para quien las lleva a cabo son una nimiedad, como el presente caso, pero que tienen un profundo impacto para el colectivo de rito y que, como en el caso en particular, pueden impedir que accedan a determinadas oportunidades a las que otra persona en la misma situación que ellas, salvo por su orientación sexual o identidad de género, accedería sin mayores complicaciones.

Es importante que este colectivo sea reconocido y protegido por la Unión Europea y eso incluye al TJUE. Este fallo es muy concreto y certero en su objetivo que es que se aplique la Directiva 2000/78 que aboga por el acceso al trabajo de forma igualitaria y sin discriminación.

Asimismo, me parece importante destacar el análisis que realiza la abogada general en relación a la libertad de expresión, pero a que ésta puede estar limitada si ello implica proteger a determinado colectivo, siempre y cuando esa limitación sea proporcional. De igual modo, es central el rol que ella le da a las palabras del abogado en su análisis al respecto de si éstas son suficientes. Otro razonamiento que sigue los lineamientos del TJUE es el que especifica que no es necesario que haya una persona damnificada específicamente por las palabras de NH, sino que sus palabras ya constituían un detrimento ya que influían sobre el colectivo.

Finalmente, me gustaría destacar el diálogo de fuentes y también de interpretaciones que la abogada general realiza cuando se remite a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, ya que el presente caso versa sobre los derechos humanos del colectivo LGBTQ+ y ella logra conjugar las interpretaciones de dicho Tribunal, que sería la quintaescencia de la interpretación de los Derechos Humanos en Europa, con los hechos del presente caso en la redacción sus conclusiones. En un modo similar, es de vital importancia vislumbrar cómo el acceso al trabajo es analizado en las conclusiones de la abogada general y en la sentencia del TJUE como un derecho humano o, por lo menos, un derecho que está en íntima relación con los derechos humanos, así como con el pleno desarrollo de la ciudadanía. Visto de este modo, se puede apreciar cómo hoy en día, del mismo modo como hay un diálogo de fuentes, también hay una interrelación de derechos. Se analiza cómo la vulneración de un derecho tiene incidencia en otros. Cada vez vivimos en un mundo más interconectado, creo que esa interconexión nos hace darnos cuenta de que una persona y sus circunstancias están atravesadas por una multiplicidad de elementos, dentro de los cuales están los derechos, y que éstos no son compartimentos estancos y aislados, sino que están en constante interacción.

## **VI. Bibliografía.**

ASSENZA, C. (2016). La transmisión histórica de La Odisea desde el aspecto normativo del mito. AURA. Revista de Historia y Teoría del Arte – N° 4. pp. 160-169. Accesible en: <http://ojs.arte.unicen.edu.ar/>

BELAVUSAU, U. (2010). Judicial Epistemology of Free Speech Through Ancient Lenses. International Journals for the Semiotics of Law. VL. 23. pp. 165-183. Accesible en: <http://hdl.handle.net/1814/13512>

— (2020). The NH Case: On the “Wings of Words” in EU Anti-discrimination Law. European Papers Journal. Vol. 5. No. 2. pp. 1001-1020. Accesible en:



[https://www.europeanpapers.eu/en/europeanforum/nh-case-wings-of-words-in-eu-antidiscrimination-law#\\_ftn7](https://www.europeanpapers.eu/en/europeanforum/nh-case-wings-of-words-in-eu-antidiscrimination-law#_ftn7)

CLARK, S. Traducción de ALLORI, A. (2017). La Odisea de un abogado: conversaciones constitutivas en la Literatura y el Derecho. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*. Año 15. N° 1. pp. 155.174. Accesible en: [https://www.palermo.edu/derecho/revista\\_juridica/pub-15/Revista\\_Juridica\\_Ano15-N1\\_08.pdf](https://www.palermo.edu/derecho/revista_juridica/pub-15/Revista_Juridica_Ano15-N1_08.pdf)

DJELASSI, A. y ROMAIN, M. (8 de junio de 2020). Déclarations publiques discriminatoires: la Cour de justice étend la protection contre les discriminations dans l’emploi. Accesible en: <https://www.iece-ulg.be/blog/actualites/la-cjue-etend-la-protection-contre-les-discriminations-dans-lemploi/>

European Union Agency for Fundamental Rights (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Accesible en: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf)

Comisión Europea (2020). *En Portada. La UE y la igualdad de las personas LGBTI*. Accesible en: <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/lgbti/es/>  
— (2020). List of actions to advance LGBTI equality-2015-2019. Accesible en: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025/list-actions-advance-lgbti-equality-2015-2019\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025/list-actions-advance-lgbti-equality-2015-2019_en)

## Seguí las actividades

del Centro de Excelencia Jean Monnet IR&DH en:

[www.derecho.uba.ar/institucional/centro-de-excelencia-jean-monnet/](http://www.derecho.uba.ar/institucional/centro-de-excelencia-jean-monnet/)



**CentrodeExcelenciaIRDH**



**@centro\_dh**



**centrodeexcelenciajmbairdh**



**Centro de Excelencia Jean Monnet IR&DH**