



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO	
X	<i>Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos</i>
	<i>Doble Grado en Finanzas y Contabilidad y Relaciones Laborales y RRHH</i>
TRABAJO FIN DE GRADO	
TITULO	LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA, ESPECIALMENTE EN LA DIRECTIVA 2006/54/CE
AUTOR	Yolanda Pérez Varela
TUTOR/A	María Sepúlveda Gómez
DEPARTAMENTO	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
FECHA: 14/06/2021	

A Hipólito Varela Remuiñán.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
I. ANTECEDENTES NORMATIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA UE	2
1. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DERECHO ORIGINARIO.....	2
2. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DERECHO DERIVADO	6
3. EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES	7
II. LA DIRECTIVA 2006/54/CE.....	9
1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA.....	11
2. LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....	13
3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL	13
4. ACCIONES POSITIVAS	14
5. IGUALDAD DE TRATO EN LOS REGÍMENES PROFESIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL.....	15
6. DERECHO PROCEDIMENTAL.....	16
7. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.....	17
8. LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.....	17
9. TRANSPOSICIÓN Y RESULTADOS	18
III. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA EN MATERIA DE IGUALDAD	21
1. ANTECEDENTES EN MATERIA DE IGUALDAD EN ESPAÑA.....	21
2. LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2006/54/CE EN ESPAÑA. LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	23
2.1. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL	24

2.2. ACOSO EN EL TRABAJO.....	25
IV. INTERPRETACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE DE PRECEPTOS DE LA DIRECTIVA 2006/54/CE	26
1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	27
2. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	27
3. INDEMNIZACIÓN O REPARACIÓN.....	29
4. CARGA DE LA PRUEBA	29
CONCLUSIONES	32
RELACIÓN – ÍNDICE TEMÁTICO DE LA NORMATIVA CITADA.....	39
I. NORMATIVA INTERNACIONAL	39
II. DERECHO ORIGINARIO	39
III. DERECHO DERIVADO.....	40
IV. DERECHO ESPAÑOL	41
RELACIÓN - ÍNDICE TEMÁTICO DE LAS SENTENCIAS CITADAS	42
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA.....	42
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES UTILIZADAS	43

ABREVIATURAS

CE.....	Comunidad Europea
CEE.....	Comunidad Económica Europea
INSS.....	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LGSS.....	Ley General de la Seguridad Social
LOI.....	Ley Orgánica de Igualdad
OIT.....	Organización Internacional del Trabajo
TCEE.....	Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea
TJCE.....	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE.....	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TFUE.....	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
UE.....	Unión Europea

INTRODUCCIÓN

El ordenamiento jurídico de un país debe evolucionar a la par que lo hace el progreso social. La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido uno de los hitos más importantes del último siglo pero ha estado marcado por una desigualdad basada en el género, basada en una construcción social que ha subordinado a la mujer frente al hombre en todos los ámbitos, incluido el laboral, que es el que nos ocupa. La protección contra la discriminación de género constituye un derecho fundamental en el Derecho comunitario que ha de perseguirse por todos los medios posibles. Las normas jurídicas y el apoyo de las instituciones han de velar por este derecho que ya de por sí presenta complicaciones al poderse manifestar directa o indirectamente.

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene por objeto analizar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y, como objetivo, ofrecer una visión general de los esfuerzos comunitarios para erradicar la desigualdad de género laboral. Para ello, antes de entrar en materia, hemos considerado oportuno hacer un repaso a algunas de las normas más destacadas del Derecho social comunitario referente a esta cuestión y, tras el análisis de las disposiciones que hemos considerado más relevantes de la Directiva, se ha procedido a señalar los antecedentes normativos en España y se ha resumido cómo se ha llevado la transposición dicha norma de Derecho comunitario derivado, en nuestro país. Por último, hemos apoyado nuestro análisis de la Directiva sustentándonos en recientes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el alcance y significado de los artículos que pueden albergar mayores dudas de interpretación a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros, que son los destinatarios de la Directiva en base a su artículo 36.

Para llevar a cabo nuestro trabajo hemos acudido a fuentes secundarias (bases de datos jurídicas, libros y revistas especializadas, principalmente).

I. ANTECEDENTES NORMATIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA UE

1. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DERECHO ORIGINARIO

Las dos guerras mundiales supusieron un duro golpe económico para los países europeos que, temerosos de volver a enfrentarse y al mismo tiempo que trataban de recuperarse, vieron la necesidad de formar una alianza, de fomentar una interdependencia económica que impidiese de nuevo una guerra, y de evitar el abastecimiento por alguno de sus países vecinos de las materias primas necesarias para que pudiesen llevarla a cabo. Es así como en 1951 se estableció la Comunidad del Carbón y del Acero y posteriormente, en 1958, se creó la Comunidad Económica Europea (CEE) tratando de fortalecer y enriquecer aún más la unión mediante la creación de un marco político y económico y con la finalidad de crear un mercado común europeo¹.

Es por lo anterior por lo que los Tratados constitutivos comunitarios tenían un carácter predominantemente económico², obviándose cuestiones sociales como la desigualdad de género, que no tenía importancia alguna “entre los valores y objetivos de la integración europea. En esos momentos, los negociadores de esos tratados no se plantearon reconocer el derecho a la igualdad entre sexos en el marco de los derechos fundamentales puesto que para ellos no era una cuestión de Derechos Humanos”³.

No fue hasta finales de los años cincuenta del siglo pasado que se comenzó a tratar el tema de la igualdad entre hombres y mujeres, aunque por razones puramente económicas, ligadas a la libre competencia. El principal Estado interesado fue Francia, que contemplaba dicha paridad retributiva en su legislación nacional y trataba de evitar el *dumping social*⁴,

¹ DE AYER A HOY (2016): “De Comunidad Económica Europea a la UE” [Vídeo]. Recuperado el 2 de mayo de 2021, de: <https://www.youtube.com/watch?v=O02ELE0NjuI>

² MIRANDA BOTO, J.M. “Los humildes orígenes de la política social comunitaria”, *Dereito: Revista Xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*. Vol. 17, N.2, 2008, p. 156.

³ DE NIEVES NIETO, N., *El trabajo de la mujer en el Derecho de la Unión Europea. Del principio de igualdad de trato a la protección de la maternidad*, Aranzadi Editorial, Navarra, 2019, p. 21.

⁴ CRUZ VILLALÓN, J. (1997): “Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario” en AAVV, *La Igualdad de Trato en el Derecho Comunitario Laboral*, Aranzadi Editorial, Pamplona, p. 38.

especialmente en aquellos sectores que empleaban intensivamente mano de obra femenina, como en el sector textil o en las compañías procesadoras de papel⁵.

Fue así como los Estados aceptaron, tras varias negociaciones, el carácter imperativo del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo que fue recogido originariamente en el artículo 119 del Tratado de Roma en 1957, aunque la Comisión de las Comunidades Europeas no exigió su cumplimiento hasta 1973, pese a que el período que se había otorgado a los Estados para adaptarse a este precepto había finalizado una década antes⁶ y sin olvidar que casi todos los Estados miembros ya formaban parte del Convenio número 100 sobre igualdad de retribución, por un trabajo de igual valor, de la Organización Internacional del Trabajo⁷.

No obstante lo anterior, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en adelante, TJCE o, en su denominación actual, TJUE) estimó que el, por aquel entonces, artículo 119 TCEE tenía una doble finalidad, económica y social. La primera era el origen de ser del precepto. Respecto de la segunda, el TJCE señaló que la Comunidad debía “garantizar el progreso social, promover la mejora constante de las condiciones de vida y de trabajo de los pueblos europeos, tal como subraya el Preámbulo del Tratado”⁸.

En 1986, la Comunidad dio un gran paso al profundizar en la dimensión económica y social con la firma del Acta Única Europea de 1987⁹, modificando los Tratados constitutivos e introduciendo “un nuevo Título referido a la *Cohesión económica y social* [...] a fin de reducir las diferencias entre las diferentes regiones y el retraso de las menos favorecidas”¹⁰.

Otro avance de significativa importancia puede encontrarse en el Protocolo 14 sobre Política Social Comunitaria del Tratado de Maastricht (1992) que contemplaba, además de la

⁵ VAN DER VLEUTEN, A. (2007): “The Price of Equal Pay (1955-1968)”, Van Der Vleuten, A., *The price of gender equality: Member States and Governance in the European Union*, Ashgate Publishing Limited, Hampshire (England), p. 37.

⁶ DE NIEVES NIETO, N., op. cit., p. 23.

⁷ MANGAS MARTÍN, A., “Cincuenta años de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea: Balance”, AAVV, *Los Tratados de Roma en su cincuenta aniversario: Perspectivas desde la Asociación Española de Profesores de Derecho Internacional y Relaciones Internacionales*, Madrid, 2008, pp. 39-40.

⁸ STJUE de 8 de abril de 1976, asunto C-43/75, Gabrielle Defrenne, EU:C:1976:56.

⁹ Consultable en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:11986U/TXT&from=ES>

¹⁰ ALONSO SECO, J.M. (2014): “Evolución histórica de la Política Social en la Unión Europea”, Alonso Seco, J.M., *Política Social Europea*, UNED – Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2014, p. 26.

aplicación del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres para un mismo trabajo, la adopción de acciones positivas en aras de evitar o compensar impedimentos de las mujeres en sus carreras profesionales.

El Tratado de Ámsterdam (1999), que incorporaría el Protocolo anterior, sirvió para definir derechos sociales considerados como fundamentales, basándose en la Carta Social Europea de 1961 y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989¹¹. En ésta última se reconoce una serie de derechos sociales entre los cuales, en su artículo 16, se encuentra la igualdad de trato entre y el desarrollo de igualdad de oportunidades hombres y mujeres. En este precepto la igualdad no solo abarca al salario como ocurría en el Tratado de Roma, sino que se extiende a otros campos, “dondequiera que sea necesario”, como el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional. Asimismo, se instaba a desarrollar medidas que permitiesen la conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres.

No obstante, el contenido de la Carta no era especialmente novedoso, sino que se limitó por lo general a reiterar derechos que habían sido reconocidos anteriormente. Por lo anterior y por su escasa eficacia jurídica puede explicarse por qué el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas no se ha referido a ella en sus pronunciamientos sobre tutela de derechos fundamentales. Aunque su redacción no fue del todo en vano, ya que “gestó un ambicioso programa de acción en el ámbito social (1999) que preveía la aprobación de un conjunto de directivas que debían conferir al mercado interior una dimensión social”¹².

El Tratado de Ámsterdam modificó, entre otros, el Tratado de la Unión Europea y los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y fue el primero en “reconocer expresamente como derecho fundamental la igualdad de todo ser humano, ampliándose con ello el estricto marco laboral en el que se había ubicado originariamente”¹³. Otra modificación significativa sería la del antiguo artículo 119 (actualmente el 141) del Tratado

¹¹ EUR-LEX (2021). Política Social. Recuperado el 8 de mayo de 2021, de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aa14000>.

¹² PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., (2009): “El reconocimiento de los derechos sociales fundamentales en la Unión Europea”, *Foro. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época*, n. °9, 2009, pp. 17-18.

¹³ DE NIEVES NIETO, N., op. cit., pp. 24-25.

de Roma que contemplaba la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para un mismo trabajo. En la nueva versión, también se refiere a trabajos de igual valor, es decir, trabajos que tengan elementos comunes como su naturaleza o condiciones laborales según lo que establece la jurisprudencia consolidada del TJUE.

En el año 2000, en la Conferencia Intergubernamental de Niza se firmó la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que vino a reiterar los mismos derechos en materia de igualdad que se contemplaban en el Tratado de Ámsterdam. Sin constituir “en sí misma una norma jurídica inmediatamente exigible a los Estados miembros, resultó de innegable interés como criterio informador”¹⁴. Especial importancia tienen los artículos 23 y 33 en los que se trata, respectivamente, la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y el derecho a la conciliación entre la vida familiar y profesional, protegiendo a toda persona frente al despido por causa relacionada con la maternidad. El artículo 33 también prevé el derecho a un permiso retribuido por maternidad y a otro, parental, con motivo del nacimiento o adopción de un niño.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea adquirió carácter jurídicamente vinculante tras la entrada en vigor del Tratado Lisboa en 2009. Dicho Tratado, firmado en 2007, renovó el Tratado de la Unión Europea e incluyó el nuevo Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, donde cobrarían un especial protagonismo la igualdad y no discriminación¹⁵. En este punto, consideramos preciso aclarar estos dos principios. El primero aparece recogido en el artículo 20 de la Carta y, el segundo, en el 21. Pese a esta diferenciación, ambos van de la mano ya que, en palabras del Tribunal de Justicia, “el principio de igualdad de trato constituye un principio general del Derecho de la Unión, [...], del que constituye una manifestación específica el principio de no discriminación”¹⁶.

¹⁴ DE NIEVES NIETO, N., op. cit., p. 27.

¹⁵ DE NIEVES NIETO, N., op. cit., pp. 28-29.

¹⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (2019) “Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral”, AA.VV. (dir. Casas Baamonde, M.E., Gil Albuquerque, R.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, Madrid, p. 226.

2. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DERECHO DERIVADO

La igualdad de trato entre los nacionales de los Estados miembros respecto al acceso al empleo, la contratación, el salario y las condiciones de trabajo “se fue concretando en la práctica mediante diversos instrumentos comunitarios de Derecho derivado y la jurisprudencia del TJCE”¹⁷.

A partir de los años 70 del siglo pasado, las Directivas relativas a la discriminación por razón de sexo pasaron a tener eficacia directa horizontal. Este reconocimiento por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea supuso un gran hito ya que, por lo general, las Directivas gozaban tan solo de eficacia directa vertical, es decir, que solo se podía reclamar su cumplimiento por el Estado, en calidad de Poder Público o como empleador público, y no por sujetos privados cuando no se encuentra adecuadamente traspuesta¹⁸.

La Unión Europea ha adoptado numerosas Directivas en materia de igualdad¹⁹:

1. Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
2. Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
3. Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
4. Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

¹⁷ MARTÍN VIDA, M.A., “La dimensión social de la ciudadanía europea, con especial referencia a la jurisprudencia comunitaria en materia de libre circulación de los ciudadanos comunitarios y acceso a las prestaciones de asistencia social”, *Revista de derecho constitucional europeo*, núm.8, 2007, pp. 96.

¹⁸ BALLESTER PASTOR, M.A. (2017): “Planteamiento general y presupuestos”, Ballester Pastor, M.A., *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 19-23.

¹⁹ UGT (s.f.). Proyecto ARTEMISA: Normativa Comunitaria. Recuperado el día 17 de mayo de 2021, de: <http://portal.ugt.org/Mujer/artemisa/artemisacomunitario.html>

5. Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

6. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). En esta Directiva nos detendremos en profundidad a lo largo del presente trabajo, analizando su contenido y la interpretación que realiza el TJUE en base a las cuestiones prejudiciales que le han planteado los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros.

7. Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP, y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

8. Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

3. EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

En Derecho comunitario existen una serie de instrumentos normativos que, aun careciendo de eficacia jurídica vinculante, pretenden guiar la actuación de las instituciones europeas y de los Estados miembros. Uno de ellos es el Pilar Europeo de Derechos Sociales que recoge veinte principios estructurados en tres capítulos: igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo; condiciones de trabajo justas y protección e inclusión sociales. Se trata de una guía que persigue que la UE que sea justa, inclusiva y con igualdad de oportunidades²⁰.

El Pilar nace por la necesidad de continuar avanzando en la consecución de los derechos sociales de los ciudadanos europeos y tras observar los recortes que se han producido en esta materia a consecuencia de la crisis económica y financiera de 2008. El antiguo presidente de

²⁰COMISIÓN EUROPEA (2021). Pilar europeo de derechos sociales. Recuperado el día 8 de junio de 2021, de: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker, anunció en 2015 su intención de ponerlo en marcha. En 2017, el Pilar Europeo de Derechos Sociales vio la luz tras un extenso y prolífico procedimiento de consulta en forma de Recomendación de la Unión Europea. Sin embargo, el Pilar por sí mismo no aporta derechos novedosos, ya que se basa en el extenso acervo legal comunitario hasta la fecha, en especial en el TFUE²¹.

En el primer capítulo aparece recogido el principio de igualdad de género, referente a la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos, pero con especial hincapié en la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y empleo y la carrera profesional. La Comisión ha presentado dos acciones en esta materia: la Estrategia para la Igualdad de Género para el período 2020-2025²² y una propuesta de transparencia retributiva²³.

Otro principio contemplado en el primer capítulo es el de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, a la protección social, a la educación y a bienes y servicios a disposición del público, con independencia del sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En septiembre de 2020, la Comisión presentó un plan de acción para el período 2020-2025 que pretende ser de utilidad para combatir el racismo en la UE.

El Plan de Acción del Pilar Europeo de los Derechos Sociales establece una serie de acciones, que requieren el trabajo conjunto de las instituciones de la UE, de los Estados miembros; las autoridades públicas; los interlocutores sociales; y la sociedad civil²⁴, para lograr que los principios se logren de manera real y efectiva. Asimismo, propone varios objetivos a alcanzar hasta 2030.

²¹ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. (2018): “Sostenibilidad político-social y el Pilar Europeo de Derechos Sociales”, Sostenibilidad y protección social. *La tensión entre la Unión económica y monetaria y el Pilar Europeo de derechos sociales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 175-178.

²² COMISIÓN EUROPEA (2021). Estrategia para la igualdad de género. Recuperado el día 8 de junio de 2021, de: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es.

²³ COMISIÓN EUROPEA (2021). Transparencia retributiva: a igual trabajo, igual trabajo. Recuperado el día 8 de junio de 2021, de: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_881.

²⁴ COMISIÓN EUROPEA (2021). Pilar europeo de derechos sociales. Recuperado el día 2 de mayo de 2021 de: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_es

II. LA DIRECTIVA 2006/54/CE

Existen numerosas Directivas que guardan relación con el principio de igualdad, pero se han mantenido al margen de la refundición en la Directiva 2006/54/CE, “tal vez por su singularidad, por su especial ámbito o radio de acción, o por su carácter colateral o complementario”²⁵.

La finalidad de la Directiva 2006/54/CE, descrita en su artículo primero, es garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Para ello, contiene una serie de disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución y los regímenes profesionales de seguridad social, así como disposiciones dirigidas a una aplicación eficaz. La Directiva, asimismo, requiere a los Estados miembros el establecimiento de un régimen de sanciones para aquellos incumplimientos de las disposiciones que hayan traspuesto la Directiva (artículo 25).

Los destinatarios son los Estados miembros de la Unión Europea (artículo 36) y éstos disponían de plazo hasta el 15 de agosto de 2008 para la transposición de la Directiva, mediante las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que resultasen necesarias o que, a menos para esa fecha los interlocutores sociales hubiesen adoptado acuerdos para adoptar las disposiciones oportunas. No obstante, el plazo podía ser ampliado por un año más si se presentaban dificultades específicas (artículo 33). Otra cuestión a tener en cuenta es que los Estados miembros pueden “adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en la presente Directiva” (artículo 27).

La Directiva es una norma eminentemente de refundición, aunque también incorpora novedades derivadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Son cuatro las Directivas refundidas y derogadas a partir del 15 de agosto de 2009, de la nueva Directiva: la Directiva 75/117/CEE, sobre retribuciones;

²⁵ GARCÍA MURCIA, J. “La refundición de la legislación comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo: la Directiva 2006/54/CE”, *Revista Derecho de los Negocios*, núm. 193, 2006, p. 61.

la Directiva 76/207/CEE, sobre acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Directiva 86/378/CEE, sobre regímenes profesionales de seguridad social y de la Directiva 97/80/CE, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (modificada, asimismo, por la Directiva 98/52)²⁶. Las novedades han ido encaminadas a ampliar “la aplicación de igualdad de trato en los regímenes de Seguridad Social, y los regímenes de pensión para funcionarios, la ampliación de disposiciones horizontales como la defensa de los derechos, las indemnizaciones y la carga de la prueba a los regímenes profesionales de la Seguridad Social o la consideración específica a la discriminación producida por cambio de sexo”²⁷.

Una cuestión a tener cuenta se plantea en el considerando tercero de la Directiva, que establece que la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no puede reducirse únicamente a la previsión de las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo, sino que también debe aplicarse igualmente a aquellas que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo de una persona. Esta precisión es necesaria pero no novedosa ya que a mediados de los años 90 del siglo pasado el TJUE se había pronunciado de manera similar²⁸. Es relevante esta cuestión ya que las personas *trans* se sienten discriminadas al buscar empleo (en la UE, así lo afirman el 37% de las encuestadas). Asimismo, el 27% de las personas consultadas en la UE, una vez empleadas, han sufrido discriminación en el entorno laboral²⁹.

²⁶ GARCÍA MURCIA, J. (2006). “La refundición de la ...”, op.cit, p. 61.

²⁷ DE NIEVES NIETO, N., op. cit., p. 67.

²⁸ NAVARRO NIETO, F. (2015): “El principio de igualdad y no discriminación en la reciente jurisprudencia comunitaria”, *Revista Temas Laborales*, nº 130, 2015, p. 91.

²⁹ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2015). *Ser «trans» en la UE - Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGBT en la UE: análisis de la Unión Europea*. Austria: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado el día 13 de mayo de 2021, de: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/cf0c9c62-97f5-11e5-983e-01aa75ed71a1>.

1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

El artículo 2 de la Directiva pretende dar significado a una serie de conceptos de especial relevancia como son “discriminación directa”, “discriminación indirecta”, “acoso”, “acoso sexual”, “retribución” y “regímenes profesionales de seguridad social”. Asimismo, aclara el alcance del concepto “discriminación”, incluyendo el acoso y el acoso sexual así como la orden de discriminación por razón de sexo y el trato menos favorable a la mujer embarazada o que se halle disfrutando de un permiso de maternidad de acuerdo con lo establecido en la Directiva 92/85/CEE.

Se entiende por discriminación directa “la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable” mientras que la discriminación indirecta es “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios” (artículo 2).

Un ejemplo de discriminación indirecta podría ser el caso de una oferta de empleo que exija a los candidatos una altura mínima de 170 cm ya que se vería afectado un número más elevado de mujeres que de hombres por ese requisito para acceder a ese puesto de trabajo³⁰.

La discriminación directa es más fácil de apreciar, un ejemplo claro sería rechazar la candidatura de una mujer en un proceso de selección por estar embarazada³¹.

De la interpretación de los conceptos de discriminación directa e indirecta puede extraerse que mientras “la discriminación directa se desarrollará en el seno de la relación individual de trabajo y nacerá vinculada en exclusiva a un trabajador concreto, la indirecta se desarrollará

³⁰ Comisión Europea (2008). La legislación en materia de igualdad de género en la Unión Europea: informe de la Unión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado el 27 de abril de 2021, de: http://www.labarracadaiguesvives.es/sites/default/files/documents/igualtat/pdf_1_directivas_de_la_ue.pdf.

³¹ COMISIÓN EUROPEA (2007): “La legislación en materia...”, op. cit., p.3.

en las relaciones colectivas de trabajadores determinados, pero no identificados nominalmente”³².

La prohibición de no discriminación, directa o indirecta, contenida en el artículo 14 está referida a aquella que pueda producirse, tanto en el sector público como privado, en el acceso al empleo; en el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica; las condiciones de empleo y trabajo y en la afiliación y en la participación en cualquier organización de trabajadores o empresarios, o en la que cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

Pese a la escasa concreción del artículo, se puede extraer que la prohibición de no discriminación por razón de sexo se extiende a “las condiciones discriminatorias contenidas en los preceptos y normas reguladoras de las condiciones de trabajo, incluidos los convenios colectivos y los pactos de empresa”³³ y no solo a las actuaciones de los empleadores.

Se establece, en el segundo apartado del artículo, una excepción a esta regla general de no discriminación que consiste en la diferencia de trato que pueda otorgarse por razón de sexo, con motivo de la naturaleza de las actividades profesionales concretas, o por el contexto en que se lleven a cabo siempre que “constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”. Al no estar definida con exactitud esta excepción puede caerse en el error, salvo que los Estados miembros sean más precisos en su transposición al Derecho interno, de considerar “legítimos comportamientos discriminatorios que no permitan el acceso a la mujer a determinados sectores masculinizados³⁴”. Ejemplo de esta desigualdad de trato justificada podría ser, atendiendo a la naturaleza de la actividad, las contempladas en ofertas de trabajo del espectáculo y, atendiendo al contexto en el que se desarrolla la actividad, la exclusión del

³² MATEU CARRUANA, M.J. (2009): “Igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo: significado y alcance de la Directiva 2006/54/CE”, AA.VV. (dir. Areta Martínez, M., Sempere Navarro, A.V), *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Ediciones Laborum, S.L., Murcia, p. 255.

³³ VICENTE AÑÓ, V. (2007): “Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación -refundición-. Comentario a la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº.67, 2007, pp. 275-286.

³⁴ MATEU CARRUANA, M.J. (2009): “Igualdad de trato y...”, op. cit., p. 257

hombre de la profesión de matrona ya que se vela por el derecho de intimidad de la mujer que se encuentra de parto³⁵.

2. LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La Directiva incluye también en el concepto de discriminación aquel trato menos favorable a una mujer embarazada o en permiso de maternidad [art. 2.2.c)], en el sentido de la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

La inclusión de este tipo de discriminación en la Directiva proviene de la jurisprudencia del TJUE³⁶ y ha de entenderse como directa, como se hace saber en su considerando vigésimo tercero de la Directiva 2006/54/CE. Esto último impide que la desigualdad de trato pueda justificarse con motivos de eficiencia empresarial³⁷.

Cabe mencionar que la Directiva 92/85/CEE y la que es objeto de nuestro análisis son aplicables a relaciones laborales por cuenta ajena, siendo de aplicación para las trabajadoras por cuenta propia la Directiva 2010/41/UE³⁸.

3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL

Otros casos de discriminación serían los de acoso y acoso sexual, contemplados en el artículo 2.2.a) de la Directiva. En cuanto a sus términos, apenas se hace distinción en sus definiciones y se excluyen situaciones de acoso que deberían estar comprendidas en el mismo ya que solo hace referencia a aquellas en las que se motiva en el sexo de la persona³⁹. Parecen más que

³⁵ REQUENA-CASANOVA, M. (2015). Curso completo sobre "Igualdad de trato y no discriminación en la Unión Europea". *Igualdad de Trato y no Discriminación en la Unión Europea: Minorías, Grupos Vulnerables y Migrantes*, p. 12. Recuperado el día 1 de abril de 2021 de <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/48765/3/IGUALDAD-DE-TRATO-Y-NO-DISCRIMINACION.pdf>

³⁶ STJCE de 8 de noviembre de 1990, asunto C-177/88, Dekker, EU:C:1990:383.

³⁷ BALLESTER PASTOR, M.A. (2019): "La protección de la maternidad", AA.VV. (dir. Casas Baamonde, M.E., Gil Albuquerque, R.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, Madrid, pp. 312-313.

³⁸ BALLESTER PASTOR, M.A. (2019): "La protección de la...", op, cit, p.314.

³⁹ MATEU CARRUANA, M.J. (2009): "Igualdad de trato y...", op. cit., p. 256.

definiciones, descripciones vagas. Tampoco ayuda que la jurisprudencia comunitaria no haya contribuido a definir ambos conceptos.

No obstante, de las pocas definiciones, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

El acoso por razón de sexo se trata de un comportamiento contrario a la dignidad de la persona, que puede manifestarse en dichos, hechos y omisiones por parte del sujeto activo (empresario, superiores jerárquicos, compañeros, proveedores, clientes, etc.) y que no es deseado por la víctima (se puede entender no deseado deduciéndose de la propia naturaleza del comportamiento o por el rechazo explícito o implícito de la persona que lo sufre). Carece de relevancia la intención del sujeto activo y lo que se toma en consideración es el resultado, consistente en hacer imposible o muy difícil que la persona pueda trabajar en tal ambiente de trabajo⁴⁰.

De la definición de acoso sexual se desprende que se trata de una conducta exteriorizada y de carácter libidinoso que no es deseada (expresa o implícitamente) por la víctima⁴¹.

En septiembre de 2018, se aprobó una resolución⁴² sobre las medidas para prevenir y combatir, entre otros, el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, que ponía de manifiesto la necesidad de establecer normas en materia de violencia y acoso en el trabajo⁴³.

4. ACCIONES POSITIVAS

El artículo 3 de la Directiva analizada está dedicado a aquellas medidas de ‘acción positiva’ que los Estados miembros tienen la posibilidad de mantener o adoptar en orden a intentar garantizar en la práctica la efectiva igualdad en la vida laboral. El término ‘acción positiva’ se remonta al Tratado de Ámsterdam en su artículo 141.4, manteniéndose en el actual TFUE en el apartado cuarto de su artículo 157, precisando que la adopción de estas medidas es en

⁴⁰ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (2019) “Igualdad y prohibición...”, op.cit., pp. 235-236.

⁴¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (2019) “Igualdad y prohibición...”, op.cit., p. 233.

⁴² Resolución del Parlamento, de 11 de septiembre de 2018 sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI))

⁴³ LLORENS ESPADA, J. (2020): “La protección frente al acoso en el trabajo: delimitación a la luz de las últimas reformas normativas y estado de la cuestión en la jurisprudencia”, AA.VV., (dir. Rodríguez Sanz de Galdeano, B.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Editorial Aranzadi, Pamplona, p. 311.

aras de lograr en la práctica la plena igualdad en el acceso a la ocupación o a compensar las desventajas que pueden sufrir las mujeres por el mero hecho de la construcción social del género. Posteriormente, la Recomendación 84/635, del Consejo, de 13 de diciembre, sirvió como reconocimiento a estas medidas y se instaba a los Estados miembros a que hicieran uso de ellas. La Directiva 76/207, de 9 de febrero, refundida en la Directiva objeto de nuestro análisis, señalaba que no había obstáculo para hacer uso de ellas mientras que con la refundición se reconoce expresamente la posibilidad de que los Estados miembros la empleen con los objetivos citados anteriormente⁴⁴.

Destacan tres tipos de medidas de ‘acción positiva’: los incentivos, las bonificaciones y las subvenciones; las cuotas forzosas de reserva del empleo y “la preferencia en el acceso al empleo de la mujer sobre el hombre ante iguales o similares condiciones de idoneidad, siempre y cuando acredite méritos equivalentes o casi equivalentes”⁴⁵.

5. IGUALDAD DE TRATO EN LOS REGÍMENES PROFESIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL

El segundo capítulo del Título segundo de la Directiva 2006/54/CE se dedica a la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social, con diez artículos que regulan esta materia, aplicándose a toda la población activa (artículo 6) con ciertas salvedades (artículo 7).

La protección de la no discriminación en este ámbito abarca, por una parte, el acceso a los regímenes profesionales que aseguren una protección frente a enfermedades; invalidez; vejez, incluidas las jubilaciones anticipadas; accidente laboral y enfermedad profesional y desempleo y, por otra, el acceso a aquellos regímenes profesionales que prevean otras prestaciones sociales, afectando “tanto a las disposiciones legales y normas convencionales

⁴⁴ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (2020): “Las medidas de acción positiva a favor de la mujer en la empresa”, AA.VV., (dir. Rodríguez Sanz de Galdeano, B.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Editorial Aranzadi, Pamplona, pp. 249-250.

⁴⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2020): “El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos”, AA.VV., (dir. Rodríguez Sanz de Galdeano, B.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Editorial Aranzadi, Pamplona, p. 29.

generadoras de los derechos, como a las actitudes discriminatorias que se produzcan a la hora de la puesta en práctica del derecho reconocido”⁴⁶.

6. DERECHO PROCEDIMENTAL

En el capítulo primero del título segundo de la Directiva analizada encontramos las normas de derecho procedimental para reclamar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Directiva, concretamente en los artículos 17, 18 y 19.

El artículo 17 está referido a la defensa de los derechos que se recogen en la Directiva, exigiendo a los Estados miembros que constituyan procedimientos judiciales contra las actitudes y acciones discriminatorias en cuestión, incluso aun cuando haya concluido la relación laboral. Asimismo también se amplía la legitimación activa para emprender las acciones judiciales pertinentes a las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que tengan un interés legítimo, siempre que estén autorizados por las personas afectadas.

El artículo 18, por su parte, está dedicado a la indemnización o reparación a percibir por las personas que hayan sufrido discriminación en los términos de la Directiva, quedando bajo la responsabilidad de los Estados miembros de determinar las medidas oportunas pero sin limitación, a priori, del tope máximo salvo que se trate de una discriminación por razón de sexo ocasionada por no tomar en consideración una solicitud de trabajo. Como crítica a la redacción del artículo, podemos señalar la inexistencia de un módulo para el cómputo de la indemnización que facilite la labor del órgano juzgador y que evite pronunciamientos dispares en función de la sensibilización en igualdad de sexos de éste⁴⁷.

Por último, el artículo 19 se refiere a la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos judiciales cuando una persona se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato y haya sido discriminada directa o indirectamente. También establece el derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante. Se puede afirmar que el régimen jurídico de la carga de la prueba en estos casos no ha sufrido cambios respecto de lo contenido en la Directiva 97/80/CE del

⁴⁶ VICENTE AÑÓ, V. op. cit., pp. 275-286.

⁴⁷ MATEU CARRUANA, M.J. (2009): “Igualdad de trato y...”, op. cit., p. 258.

Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

7. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

En el capítulo 2 se contemplan una serie de medidas para velar por la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato por razón de sexo.

La primera es la designación por cada Estado miembro de uno o más organismos responsables de la promoción, análisis y apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas (artículo 20).

La segunda medida se trata del fomento del diálogo social entre los interlocutores sociales por parte de los Estados miembros con el fin de que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo y fuera de él, la conciliación de la vida familiar y laboral y establezcan convenios antidiscriminatorios, entre otros. Para facilitar esta labor, sería de gran ayuda contar con la cooperación de los empresarios y los representantes de los trabajadores así como con la colaboración de los empresarios en lo que se refiere a recabar periódicamente información relevante en la materia, por ejemplo, de la distribución de la plantilla por sexos, nivel profesional y salarial (artículo 21).

8. LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

El artículo 29 está destinado a la ‘transversalidad de la perspectiva de género’ o ‘*mainstreaming* de género’, un concepto que se remonta a la Conferencia Mundial de la Mujer, organizada por Naciones Unidas en 1995 en Beijing. Entre las diversas normas, planes y programas internacionales en los que se ha hecho referencia a la ‘transversalidad de género’ destaca el Tratado de Ámsterdam. Siendo uno de sus fines la igualdad de trato entre el hombre y la mujer, en su artículo 3 se exigía que la Comunidad, en todas sus acciones, se fijase “el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”. En esta Directiva, una vez más, se hace alusión a este término y se establece que, respecto a ella, “los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad

entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades”.

Para entender mejor este concepto, podemos atender a la Guía de integración de la dimensión de género en las políticas de empleo, publicada en 2007 por la Comisión Europea en la que se hace referencia a la definición de la transversalidad de género que dio por su parte el Consejo de Europa: “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”. La guía ofrece una manera alternativa de explicar el término y hace, para ello, una clasificación en tres categorías de estrategias de género: aquellas que “reparan” a través de medidas destinadas a establecer la igualdad formal (como es el caso de la Directiva objeto de nuestro estudio); aquellas que consisten en ‘adaptar a la medida’ como los programas de acción positiva para las mujeres y, por último, las que cuestionan el *status quo*, la corriente dominante o *mainstream* y que pretenden que las instituciones y organizaciones actúen del mismo modo⁴⁸. Ésta última estrategia es a la que hace referencia la Directiva 2006/54/CE.

9. TRANSPOSICIÓN Y RESULTADOS

A fecha de 2015, casi todos los Estados miembros habían adaptado la Directiva al derecho interno, aunque solo dos de ellos lo hicieron de forma “suficientemente clara y suficiente” a pesar de que la transposición de la Directiva tan solo conllevaba introducir las novedades respecto de las Directivas refundidas. Asimismo, el Parlamento Europeo recriminó a los destinatarios de la Directiva que no hubieran simplificado y modernizado su legislación nacional en la materia⁴⁹.

⁴⁸ COMISIÓN EUROPEA (2007) Guía de integración de la dimensión de género en las políticas de empleo. Recuperado el día 16 de mayo de 2021 de: https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Transversalidad/docs/guia_MG_Comision.pdf pp.15-16

⁴⁹ COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO (2015). *Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación: informe de la Unión Europea*. Recuperado el 3 de abril de 2021 de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd12790.pdf>.

A continuación, exponemos algunos de los resultados obtenidos a partir de los informes periódicos que vienen realizando instituciones de la UE:

En 2020, la Comisión emitió un informe de evaluación sobre la aplicación de las disposiciones más relevantes relativas a mismo salario por trabajos iguales o de mismo valor de la Directiva objeto de nuestro estudio⁵⁰. Una de las dificultades que plantea la Directiva es la falta de significado del concepto indeterminado “de igual valor”, provocando que los Estados miembros no lo aplicasen de manera correcta. Aun así, la Comisión estima que se ha conseguido en la Unión Europea cierto progreso, por ejemplo, en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, aunque no pueda atribuirse esta mejoría con certeza a las acciones emprendidas por la Unión Europea, sino que hay que tener en cuenta otro tipo de factores sociales y económicos así como otras medidas legislativas.

En 2021, la Comisión Europea presentó una propuesta de Directiva por la que se refuerce la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento. Una de las motivaciones de dicha propuesta se deriva de la insistencia por el Parlamento Europeo de que la Unión Europea “intensifique su acción para mejorar la aplicación para mejorar la aplicación de las disposiciones en materia de igualdad de retribución”⁵¹. Tres son las medidas que plantea la propuesta:

1. Implantar la transparencia retributiva dentro de las organizaciones. La importancia de esta medida reside en “detectar y demostrar” las discriminaciones por sexo en esta materia. Se pretende, por ejemplo, la transparencia retributiva al empleo (artículo 5), la transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de promoción profesional (artículo 6) y el derecho a la información del personal para conocer los criterios en los que se han basado para determinar su retribución y su promoción profesional (artículo 7).

⁵⁰ COMISIÓN EUROPEA (2021). Informe de evaluación: Commission Staff Working Document Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on ‘equal pay for equal work or work of equal value’. Recuperado el día 8 de junio de 2021 de: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf

⁵¹ Consultable en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN>

2. Facilitar la aplicación de los conceptos clave relativos a la igualdad de retribución, como «retribución» y «trabajo de igual valor», teniendo en cuenta lo dispuesto en la Directiva de 2006 y la Recomendación de 2014. En el artículo 4 de la Directiva propuesta, por ejemplo, se encomienda a los Estados miembros a que establezcan “herramientas o metodologías para evaluar y comparar el valor del trabajo de acuerdo con un conjunto de criterios objetivos que incluyen parámetros educativos, profesionales y de formación, las competencias, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo efectuado y la naturaleza de las tareas desempeñadas”.
3. Reforzar los mecanismos para su cumplimiento efectivo. El capítulo tercero de la Directiva propuesta está dedicado a las vías de reparación y cumplimiento efectivo y aclara las medidas de cumplimiento que se contemplaban en la Directiva de refundición.

La propuesta presentada ha de transmitirse al Parlamento Europeo y al Consejo para su adopción. De seguir adelante con ella, en dos años los Estados miembros tienen que haber traspuesto la Directiva y en ocho la Comisión tendría que llevar a cabo una evaluación para su seguimiento⁵².

⁵² Consultable en: <https://www.iberley.es/noticias/propuesta-directiva-aplicacion-principio-igualdad-retribucion-30855>

III. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA EN MATERIA DE IGUALDAD

1. ANTECEDENTES EN MATERIA DE IGUALDAD EN ESPAÑA

Hasta la Guerra Civil española, España había seguido con cierto retraso al resto de países occidentales en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, otorgándose a éstas últimas el derecho a la educación desde 1912 y el derecho a votar desde 1931. En materia laboral, las mujeres no podían realizar trabajos nocturnos ni trabajar en talleres o fábricas, según el Fuero del Trabajo de 1938. En 1957, las mujeres tenían prohibido desempeñar una serie de trabajos, justificándose en su “protección”. Con el paso de los años se fueron derogando poco a poco algunas de estas disposiciones discriminatorias pero no fue hasta 1975 cuando empezó a cobrar mayor importancia la igualdad de sexos, por la transición al modelo democrático y por los movimientos feministas de la época que marcaron un antes y un después en nuestro país⁵³.

En nuestra Constitución de 1978 (en adelante, CE) podemos apreciar como la igualdad ejerce un papel destacado dada su ubicación privilegiada en el articulado de la misma: En primer lugar, se constituye como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político (artículo 1.1); en segundo, aparece en el artículo 14 reconociéndose el derecho a la igualdad formal, desprendiéndose de éste la exigencia de igualdad de trato (jurídica) entre quienes se encuentren en la misma situación y una prohibición de toda clase de discriminación tanto directa como indirecta. En último lugar, “el artículo 9.2 recoge la igualdad substancial o material, como mandato dirigido a los poderes públicos para la remoción de todos aquellos obstáculos que impidan su realización”⁵⁴.

Por otra parte, el art. 35 CE se regula el principio de no discriminación salarial por razón de sexo. El desarrollo directo del mencionado artículo se realiza mediante el art. 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), donde se refleja el principio de

⁵³ LOUSADA AROCHENA, J.F. (2014): “El sistema español de leyes de igualdad”, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp.87-88.

⁵⁴ RIDAURA MARTÍNEZ, M.J. (2015): “El principio y derecho fundamental a la igualdad y a prohibición de discriminación”, AA. VV, *Contestaciones al Programa de Derecho Constitucional para acceso a las carreras Judicial y Fiscal*, Tirant lo Blanch, Valencia, p. 77.

salarios iguales para trabajos de igual valor. Recientemente el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ha vuelto a reforzar la obligación empresarial de pagar la misma retribución por un trabajo de igual valor, tanto directa como indirectamente⁵⁵.

La igualdad vincula a todos los poderes públicos y especialmente al Poder Legislativo ya que afecta al alcance, contenido y aplicación de las leyes, en tanto que debe afectar a todos los ciudadanos por igual; se deben ofrecer las mismas soluciones a situaciones iguales y debe existir igualdad de trato por parte de los poderes públicos en la aplicación, siguiendo un mismo criterio de interpretación y de aplicación de la legalidad. Esto último ha de matizarse en base a la garantía de independencia judicial, por la que jueces y tribunales juzgan y hacen ejecutar lo juzgado sometidos únicamente al imperio de la Ley. Las diferencias de trato no son discriminatorias, en base a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, si están justificadas objetiva y razonablemente; si se han aplicado iguales consecuencias judiciales a iguales supuestos de hecho o han superado la prueba de la proporcionalidad. Lo anterior no es contrario a la adopción de medidas de Derecho antidiscriminatorio como las acciones positivas o las de discriminación inversa⁵⁶.

La jurisprudencia constitucional y la creación del Instituto de la Mujer a partir de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, llevaron a la acción pública, desde finales de los 90, a perseguir la igualdad formal, a través de diversos planes de igualdad, planes estratégicos y reformas legislativas. En el ámbito social, destacó la Ley 3/1989, de 3 de marzo, que amplió a 16 semanas el permiso por maternidad y que establecía medidas para favorecer la igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de mejorar las condiciones de reducción de jornada y la excedencia para el cuidado de los/as hijos/as y reconocer expresamente la protección frente al acoso sexual. La Ley 26/1990, de prestaciones no contributivas, por su parte, prohibía las discriminaciones directas en materia de Seguridad Social. La igualdad retributiva por trabajos

⁵⁵ SERRANO ARGUESO, M., ABOITIZ CAZALIS, M. (2020): “Las nuevas tecnologías en el ámbito laboral: oportunidades y amenazas para la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 56, 2020, p. 48.

⁵⁶ RIDAURA MARTÍNEZ, M.J. (2015): “El principio y...”, op. cit., pp. 79-80.

de igual valor vino de la mano de la Reforma Laboral de 1994⁵⁷, al igual que la desvinculación del subsidio de maternidad del subsidio de incapacidad temporal y la nueva mejora de la excedencia del cuidado por hijos/as. Sin embargo, la falta de visión de transversalidad de género por parte de esta Reforma provocó que las mejoras quedasen ensombrecidas por otras reformas legales discriminatorias. Dicho problema fue resolviéndose a partir de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Beijing de 1995. Destacamos la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, la primera ley estatal que aborda la transversalidad⁵⁸.

Por aquel entonces, las Comunidades Autónomas también comenzaron a aprobar leyes en materia de igualdad y sus Estatutos de Autonomía empezaron a reformarse con un enfoque transversal⁵⁹.

2. LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2006/54/CE EN ESPAÑA. LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Las Directivas no se aplican directamente, salvo excepciones, a los Estados miembros destinatarios, sino que es necesario que se lleve a cabo un acto de transposición, en el plazo estipulado por éstas, mediante el cual las autoridades competentes nacionales regulen la materia en cuestión, de tal manera que se alcancen los objetivos marcados por la norma europea, otorgando cierto margen de libertad en la forma de conseguirlo.

La transposición nacional de la Directiva 2006/54/CE en España tenía como plazo hasta el 15 de agosto de 2008 y, en total, se adoptaron once medidas para llevarla a cabo⁶⁰, que dieron

⁵⁷ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁵⁸ LOUSADA AROCHENA, J.F. (2014): “El sistema español...”, op. cit, pp. 95-99.

⁵⁹ LOUSADA AROCHENA, J.F. (2014): “El sistema español...”, op. cit, pp. 100-102.

⁶⁰ Eur-Lex (s.f.). *National transposition measures communicated by the Member States concerning: Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)*. Recuperado el 12 de mayo de 2021, de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/NIM/?uri=CELEX:32006L0054>.

lugar a diversas reformas legislativas (el considerando trigésimo noveno y el artículo 33 solo establecían la obligación de incorporar la Directiva al derecho nacional en cuanto a las disposiciones que constituyan una modificación sustancial en relación con las directivas refundidas). España ya disponía de un verdadero tratamiento normativo del principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) y el artículo 5 de la Ley sirvió para realizar la transposición de las medidas impuestas por la Directiva en cuanto a la igualdad de género en el acceso de empleo y en las condiciones de trabajo.

Transcurridos trece años desde la entrada en vigor de la Ley mencionada, las desigualdades de género siguen persistiendo en el ámbito laboral: segregación profesional y sectorial; techo de cristal; penalización por cuidados al entorno familiar; estereotipos, sesgos de género y distintas valoraciones de capacidades y esfuerzos y brecha salarial⁶¹.

2.1. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

La LOI fue la norma pionera, en nuestro ordenamiento jurídico, en reconocer expresamente la posibilidad de utilización de medidas de ‘acción positiva’ razonables y proporcionadas por parte de los poderes públicos o privados de manera temporal, mientras exista la desigualdad en cuestión. El ET es más preciso ya que, además de autorizar al Gobierno para ello, en su artículo 17.4 conmina a los agentes sociales a la adopción de estas medidas, que pueden consistir en reservas y preferencias, en los convenios colectivos.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público concreta aún más y establece una serie de medidas en favor del sexo menos representado en el empleo público, como la reserva de un 40% de las plazas de formación a empleadas; recogiendo el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos directivos y en los órganos de selección y estableciendo la posibilidad de adopción de medidas de discriminación positiva⁶².

⁶¹ ARDID, B. (2021). Webinar Observatorio de Recursos Humanos. El proceso de recogida y análisis de información en la nueva legislación de igualdad [Vídeo]. Recuperado el 2 de mayo de 2021, de: https://www.youtube.com/watch?v=NRkzU-NI_uU&t=1s.

⁶² RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., (2020): “Las medidas de acción...” op. cit, pp. 257-258.

2.2. ACOSO EN EL TRABAJO

La LOI contempla tanto el acoso por razón de sexo como el acoso sexual como acoso por discriminación (art. 7.3). El artículo 7.1 define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” mientras que el artículo 7.2 establece que el acoso por razón de sexo está basado en “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Como podemos observar, las diferencias entre estas definiciones y las contenidas en la Directiva de 2006 son ínfimas.

IV. INTERPRETACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE DE PRECEPTOS DE LA DIRECTIVA 2006/54/CE

La remisión prejudicial es un mecanismo fundamental del Derecho de la UE, mediante el cual los Estados miembros –a través de sus órganos judiciales- pueden plantear al TJUE cuestiones sobre la interpretación y aplicación adecuada de las normas de dimensión comunitaria. El procedimiento prejudicial se inicia exclusivamente a instancia de los órganos jurisdiccionales nacionales cuando el Derecho de la UE sea aplicable al litigio que están tratando, dando también traslado al TJUE de las disposiciones nacionales correspondientes. El órgano jurisdiccional que plantea la cuestión es el que finalmente emite el fallo sobre la cuestión litigiosa en base a la interpretación que ha realizado el TJUE sobre las cuestiones que le han sido planteadas⁶³.

Por otra parte, conviene aclarar que los actos jurídicos de la Unión deben ser redactados de manera clara, sencilla y precisa. Cuando una disposición no es clara puede ser interpretada de manera restrictiva por el TJUE consiguiendo el efecto contrario que se hubiese pretendido conseguir al redactarla de manera ambigua. Ambigua no quiere decir tampoco que deba ser extremadamente detallada ya que se debe dejar cierto margen de valoración a los Estados miembros para que puedan llevar a cabo la transposición. De lo contrario sería más conveniente emplear un reglamento⁶⁴.

A continuación, se describen algunas de las interpretaciones que ha realizado el TJUE en los últimos años en atención a las cuestiones prejudiciales que le plantean los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros en atención a preceptos contenidos en la Directiva 2006/54/CE:

⁶³ TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Recomendaciones a los órganos jurisdiccionales nacionales, relativas al planteamiento de cuestiones prejudiciales (2016/C 439/01).

⁶⁴ UNIÓN EUROPEA (2015). Guía práctica común del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión para la redacción de textos legislativos de la Unión Europea, pp. 10-12. Recuperado el 1 de mayo de 2021, de: <https://eur-lex.europa.eu/content/techleg/KB0213228ESN.pdf>

1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Según el TJUE, estaríamos ante un caso de discriminación directa, en los términos de los artículos 14 y 15 de la Directiva, por ejemplo, en el caso de una trabajadora que se ve afectada en sus condiciones de empleo o trabajo al ser dada de baja de una formación profesional que resulta esencial para desempeñar su puesto de trabajo y que es un requisito indispensable para poder optar a un nombramiento definitivo como funcionario, por hallarse disfrutando del permiso de maternidad, aun cuando se le garantice el derecho a participar en la próxima ocasión⁶⁵.

Más evidente es el caso de discriminación directa que se presentó en 2019 en la República de Polonia⁶⁶. Su normativa nacional establecía una edad de jubilación diferente para jueces y juezas de los tribunales ordinarios, siendo de 60 años en el caso de las mujeres y de 65 en el de los hombres, vulnerando así, entre otros, los artículos 5.a) y 9.1.f) de la Directiva que venimos analizando. El TJUE dio la razón a la Comisión que planteaba que el caso polaco estaba sujeto a la Directiva 2006/54/CE en tanto la retribución que percibiría la persona interesada es inherente a la relación de trabajo y a la antigüedad en el puesto de trabajo (que también influye en el salario base), señalando que se estaría ante un caso de discriminación directa debido a que siendo la edad de jubilación de las mujeres es inferior y esto repercute negativamente en tanto en el salario como en la pensión de jubilación de éstas.

2. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

El TJUE considera que los regímenes profesionales de jubilación han de considerarse como retribución y resulta de aplicación, respecto a ellos, el principio de igualdad de trato⁶⁷. Es por esto por lo que es discriminatoria aquella “normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente

⁶⁵ STJUE de 6 de marzo de 2014, asunto C-595/12, Loredana Napoli, EU:C:2014:128.

⁶⁶ STJUE de 5 de noviembre de 2019, asunto C-192/18, Comisión Europea, EU:C:2019:924.

⁶⁷ PARLAMENTO EUROPEO (2015). “Informe sobre la aplicación de...”, op. cit, p. 10.

reducida a la parcialidad de su jornada”⁶⁸. En la sentencia se hacía alusión a que en España por aquel año (2012) el 80% de la contratación a tiempo parcial se realiza a mujeres. ¿Puede utilizarse datos estadísticos para mostrar la discriminación indirecta por razón de sexo? El TJUE considera que sí⁶⁹.

Sin embargo, no estaríamos ante un caso de discriminación indirecta cuando una normativa nacional, por ejemplo el artículo 208.1.c) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, exija para acceder a la jubilación anticipada voluntaria que el importe de la pensión a percibir sea superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería a la persona beneficiaria cuando hubiese alcanzado los 65 años de edad, aunque perjudique a más trabajadoras que a trabajadores, “siempre que esta consecuencia quede justificada no obstante por objetivos legítimos de política social ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo”⁷⁰.

Interesante es también la cuestión prejudicial planteada en 2020 por el Tribunal Laboral Paritario de Metz (Francia) respecto a la situación de un hombre que solicitó el permiso que concedía el convenio colectivo de aplicación en su empresa a las mujeres que crían a sus hijos una vez finalizado el período de maternidad⁷¹. Según el TJUE, no existe discriminación indirecta siempre que dicho permiso pactado en convenio tenga por objeto la recuperación del embarazo y las consecuencias derivadas de la maternidad.

Similar a la resolución del caso anterior es la que se plantea en atención a la cuestión prejudicial al TJUE respecto a si es discriminatorio que a una mujer trabajadora su empleador le deniegue el permiso de maternidad cuando se trata de una madre subrogante. El TJUE afirma con rotundidad que no lo es, dado que ella no ha estado embarazada y que este permiso está vinculado, entre otros, a “la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de éste”⁷².

⁶⁸ STJUE de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, Isabel Elbal Moreno, EU:C:2012:746.

⁶⁹ STJUE de 3 de octubre de 2019, asunto C-274/18, Mínoo Schuch-Ghannadan, EU:C:2019:828.

⁷⁰ STJUE de 21 de enero de 2021, asunto C-843/19, Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), EU:C:2021:55.

⁷¹ STJUE de 18 de noviembre de 2020, asunto C-463/19, Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle, EU:C:2020:932.

⁷² STJUE de 18 de marzo de 2014, asunto C-167/12, C. D., EU:C:2014:169.

3. INDEMNIZACIÓN O REPARACIÓN

En 2015, el Juzgado de lo Social nº1 de Córdoba⁷³ (España) solicitó al TJUE que se manifestase sobre si el artículo 18 de la Directiva 2006/54/CE autoriza al juez nacional a imponer una sanción adicional por daños punitivos razonables dado que dicho precepto legal predica el carácter disuasorio (además de real, efectivo y proporcional al perjuicio sufrido) de la indemnización de la víctima de una discriminación por razón de su sexo, es decir, una suma adicional que, aun estando más allá de la reparación íntegra de los daños y perjuicios reales sufridos por la víctima, sirva como ejemplo para otros (además del propio autor del daño), pero siempre que dicha suma se mantenga dentro de los límites de lo que no es desproporcionado; e inclusive cuando esta figura de los daños punitivos resulte ajena a la propia tradición jurídica del juez nacional (en el ordenamiento jurídico español no aparece el concepto de ‘daños punitivos’).

Sucintamente, el TJUE ante esta cuestión resuelve que, para que el perjuicio sufrido como consecuencia de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizado o reparado de manera disuasoria y proporcionada, el artículo 18 obliga a los Estados miembros a que elijan la forma pecuniaria de introducir en su ordenamiento jurídico interno, según los procedimientos que determinen, medidas que establezcan el pago a la persona que ha sufrido un perjuicio de una indemnización que cubra íntegramente dicho perjuicio. Por otra parte, a falta de disposición del Derecho nacional que permita el abono de daños punitivos a la víctima de una discriminación por razón de sexo, el artículo 25 de la Directiva 2006/54 no prevé que el juez nacional pueda condenar por sí mismo al autor de esta discriminación al abono de tales daños.

4. CARGA DE LA PRUEBA

Otro artículo de la Directiva que suscitó dudas en España en cuanto a su interpretación fue el 19, referente a la carga de la prueba. El Tribunal Superior de Justicia de Galicia⁷⁴, (en

⁷³ STJUE de 17 de diciembre de 2015, María Auxiliadora Arjona Camacho, EU:C:2015:831.

⁷⁴ STJUE de 19 de octubre de 2019, asunto C-531/15, Elda Otero Ramos, EU:C:2017:789.

adelante, TSJ de Galicia), en 2017, trataba de dar respuesta a un litigio entre un hospital y una trabajadora que exigía la readaptación profesional al considerar que en su puesto de trabajo existían riesgos para la lactancia de su hija. Tanto la Dirección Provincial del INSS competente como la Dirección del Centro Universitario Hospitalario habían resuelto que no existían riesgos. Sin embargo, la superior jerárquica directa, la jefa de servicio de la unidad de urgencias de dicho centro redactó un escrito alegando que el puesto de trabajo de la demandante presentaba riesgos físicos, químicos, biológicos y psicosociales para la trabajadora en período de lactancia y para su hija.

Ante estas circunstancias, el TSJ de Galicia cuestiona, entre otros aspectos, si se puede considerar que existe un caso de discriminación directa que permita aplicar el artículo 19 de la Directiva y, de ser así, cómo deben aplicarse las reglas, en particular las que se refieren a la carga de la prueba.

En primer lugar, el TJUE advierte que la evaluación de riesgos que presenta el puesto de trabajo de una trabajadora en período de lactancia debe incluir un examen específico que tenga en cuenta la situación individual de la trabajadora de que se trate, para determinar si su salud o su seguridad o las de su hijo están expuestas a un riesgo.

En segundo lugar, recuerda que el apartado 1 del artículo 19 de la Directiva 2006/54 establece que los Estados miembros deben adoptar, con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales, las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato. Además, interpreta en base al artículo 8 y al apartado 2.c) del artículo 2 de la Directiva 92/85 que el trato menos favorable a una trabajadora debido a su condición de mujer en período de lactancia constituye una discriminación directa por razón de sexo y que el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación como la controvertida en el litigio principal, en la que una trabajadora en período de lactancia impugna ante un órgano jurisdiccional nacional u otro órgano competente del Estado miembro de que se trate la evaluación de los riesgos que presenta su puesto de trabajo

por no haberse llevado a cabo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 92/85.

Por último, en cuanto a cómo deben aplicarse las reglas del artículo 19 de la Directiva 2006/54, el TJUE establece que el momento en que deben aplicarse es cuando la trabajadora afectada impugna una decisión relativa a esta evaluación de los riesgos ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente. En el caso que se plantea, debe ser la trabajadora la que debe presentar ante el órgano jurisdiccional remitente o cualquier otro órgano competente del Estado miembro de que se trate hechos o elementos de prueba que puedan demostrar que la evaluación de los riesgos que presenta su puesto de trabajo no se llevó a cabo con arreglo al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 92/85. La inversión de la carga de la prueba procedería cuando la trabajadora afectada ha presentado tales hechos o elementos de prueba. En el litigio que se planteaba sirve como elemento de prueba el escrito que la trabajadora obtuvo de su superior jerárquica directa, con lo que correspondía a la parte demandada probar que la evaluación de riesgos se hubiese realizado con arreglo a lo establecido en el artículo 4 de la Directiva 92/85.

CONCLUSIONES

1. El acervo comunitario sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Si bien es cierto que en los últimos años en ciertos países de la Unión Europea parece existir un creciente interés social en la consecución de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y que se han experimentado importantes avances en la materia, debido en gran parte a los movimientos feministas y a la sensibilización de la sociedad, no podemos olvidar que la primera referencia en el Derecho originario a la igualdad de sexos se produce en materia retributiva, por motivos económicos ligados a la competitividad empresarial. Tampoco es algo que se deba reprochar excesivamente a las extintas Comunidades Europeas ya que éstas surgieron principalmente para cooperar entre sí y con el resto de países europeos en reconstruir la economía que se había visto seriamente perjudicada por las guerras mundiales y para preservar la paz. Lo que sí puede incomodar es el hecho de que ni tan siquiera haya transcurrido un siglo de esa primera mención formal de la igualdad entre mujeres y hombres y que tuvieron que transcurrir casi veinte años hasta que fuera el antiguo TJCE el que reconociera, al menos, la finalidad no solo económica sino social de la igualdad retributiva. Hace tan solo poco más de veinte años que la igualdad de todo ser humano fue reconocida como derecho fundamental en el Tratado de Ámsterdam.

Analizando lo expuesto en cuanto a la evolución del Derecho comunitario en esta materia también destaca a nuestro parecer, que aunque existe un extenso acervo legal, es en cierto modo redundante y disperso, ya que muchas normas vienen a reafirmar y/o reformular lo ya establecido en disposiciones anteriores. Esto podemos ejemplificarlo al hilo del Tratado de Ámsterdam. El reconocimiento como derecho fundamental de la igualdad en sentido amplio, que encontró su motivación en la Carta Social Europea de 1961 y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, fue reafirmado con carácter informador en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y fue de nuevo planteado en el Tratado Lisboa, adquiriendo eficacia jurídica vinculante respecto de los Estados miembros. Entendemos que, en muchos casos, esta redundancia pueda justificarse con la evolución de las instituciones comunitarias, pero puede llegar a resultar abrumadora y poco útil si no consigue aportar novedades.

Por otro lado, merece si quiera una breve referencia el Pilar de Derechos Sociales que mencionamos al final del primer capítulo. En primer lugar y más importante, dicho Pilar sirve para ver el rumbo que ha tomado en las últimas décadas la Unión Europea, en el sentido de abandonar los primitivos y exclusivos objetivos económicos que tuvo en su día la Comunidad europea, siendo consciente de la importancia de avanzar en materia de derechos sociales como vía para el progreso del territorio. En segundo lugar, si bien no se trata de una verdadera norma, puede llegar a tener un inestimable valor. Ello dependerá de la efectividad de las instituciones de la Unión Europea y de la concienciación, entre otros, por parte de los Estados miembros de la necesidad de alcanzar los objetivos del Plan de Acción.

Uno de los mayores problemas que puede condicionar el éxito del Pilar de Derechos Sociales es que, estando aún afectados por las consecuencias de la crisis financiera de 2008, ha tenido lugar en 2020 la crisis sanitaria y económica derivada de la COVID-19. Aunque ambas difieren en cuanto a su origen, las dos tienen en común que han afectado gravemente a la economía mundial. Los recortes realizados por las empresas en orden a sobrevivir han llevado no solo a que las personas trabajadoras no consigan mejoras en materia de derechos sociales si no todo a lo contrario, a verlos reducidos drásticamente y a temer, en muchos casos, a hacer uso de la tutela que tienen conferida. Es por lo anterior que se hace necesario la intervención de la Unión Europea, de los Estados miembros y de los interlocutores sociales para proteger a las personas trabajadoras de las prácticas empresariales abusivas. La colaboración entre los distintos agentes se hace fundamental no solo para la consecución de este objetivo sino también en pro del progreso social.

2. Las definiciones en la Directiva 2006/54/CE. El análisis de esta norma central se lleva a cabo en el segundo capítulo de este trabajo, que constituye el objeto principal del presente trabajo. Este capítulo es nuestra primera aproximación al cometido propuesto. Antes de llegar a él considerábamos importante conocer a grandes rasgos la evolución normativa comunitaria en materia de igualdad para llegar a entender los progresos acontecidos hasta la entrada en vigor de dicha Directiva. De la lectura de este capítulo podemos extraer varias conclusiones que procedemos a exponer:

En cuanto a la definición de ‘discriminación directa’ nos llama la atención los tiempos verbales empleados para emplazarla. Si atendemos a la literalidad del concepto, claramente

podemos apreciar que se contempla toda situación pasada o presente. La expresión ‘pudiera ser’ nos hace entender que puede apreciarse un caso de discriminación directa en cuanto exista la posibilidad de que se genere la situación descrita. Con ello, podemos interpretar que la prohibición de discriminación no solo abarca los resultados de una acción (o inacción) sino también un riesgo.

La inclusión de ‘discriminación indirecta’ es muy importante ya que son las situaciones que presentan más dificultades para ser detectadas. Aunque la Directiva no lo especifica entendemos que puede ser llevada a cabo tanto de manera intencional como de manera no intencional por lo que es importante que legisladores, gobiernos e instituciones tengan en cuenta la cuestión de la transversalidad de género.

En nuestra opinión, sería conveniente prestar atención a los nuevos tipos de discriminación que puedan surgir y, en particular, queremos hacer referencia a la discriminación algorítmica que puede resultar de los avances tecnológicos y de la automatización de procesos que guarden relación con el trato a personas.

Consideramos también oportuno ahondar más en la cuestión de la discriminación derivada de la identidad de género. Apenas se hace mención en la Directiva acerca de esta cuestión y como hemos explicado el colectivo *trans* tiene especiales dificultades de inserción laboral así como para no ser discriminado por el entorno laboral.

Por lo general, consideramos como escuetas y/o vagas las definiciones contenidas en el artículo 2 de la Directiva, pero entendemos que no lleguen a ser demasiado precisas para evitar su interpretación restrictiva.

En nuestra opinión, las definiciones de ‘acoso’ y ‘acoso sexual’ lejos de estar bien acotadas son, por un lado, bastante restrictivas ya que dejan al margen las situaciones que podrían estar encuadradas en las situaciones que se mencionan pero que no tienen relación con el sexo de la persona. Esto puede justificarse por el objeto de la Directiva siempre que no se desatiendan en otras normas estas situaciones. Por otra parte, aunque ambas definiciones puedan parecer prácticamente iguales, destaca la precisión en el concepto de ‘acoso sexual’ de los tipos de comportamientos constitutivos del tal tipo de acoso. Algo significativo en lo que se diferencian es que en el ‘acoso’ existe intención por la persona que ejerce el acoso de crear “un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” mientras que en

el caso del ‘acoso sexual’ dicho entorno se describe como un componente. A nuestro parecer, en el ‘acoso sexual’ el entorno anteriormente descrito puede producirse durante y después de la acción por el/la acosador/a, ya que después de llevar a cabo esos comportamientos, el/la trabajador/a acosado/a puede tener serias dificultades para continuar desempeñando su trabajo. Por otra parte, de la lectura literal de la definición de ‘acoso’ puede caerse en el error de pensar que solo comprende acciones, aunque el acoso puede consistir precisamente en todo lo contrario como, por ejemplo, marginando a un/a trabajador/a.

3. La carga de la prueba. Del apartado dedicado al derecho procedimental contenido en la Directiva 2006/54/CE podemos destacar la inversión de la carga de la prueba. El motivo de tal ventaja a la persona está claro a nuestro parecer. En nuestro ordenamiento jurídico podemos apreciar este mecanismo como una forma de equilibrar las posiciones del/la trabajador/a y el/la empleador/a, porque normalmente los medios para probar los hechos alegados por la persona trabajadora están en posesión de la persona o empresa empleadora. En esta Directiva, el objetivo del mecanismo es el mismo, aunque la parte demandada no tiene por qué ser una empresa, puede serlo, por ejemplo, una oficina de empleo que a la hora de elaborar las bases de una convocatoria de selección provoque una situación de discriminación indirecta.

4. La promoción de la igualdad de trato. Respecto del epígrafe dedicado a la promoción de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación entre mujeres y hombres, podemos señalar que entendemos y estamos a favor de que se contemplen medidas para alcanzar los objetivos de la Directiva. Nos parece acertado que se designen organismos responsables para tal fin, siempre y cuando sean realmente efectivos y estén formados por profesionales con una formación suficiente y adecuada, que sea especificada por los Estados miembros en su normativa interna. En cuanto a la segunda medida descrita, el fomento del diálogo social resulta evidente la importancia que tiene la colaboración estrecha entre los interlocutores sociales y/o el gobierno. En nuestro país, en las últimas décadas, el diálogo social ha tenido una gran importancia en material laboral y sería un gran avance que los interlocutores sociales y el gobierno se comprometieran en alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. También la mesoconcertación juega un papel importante en nuestro

país, ya que muchas competencias del Estado han sido transferidas a las Comunidades Autónomas.

5. El ordenamiento jurídico español. Se analiza también en el trabajo la transposición de la normativa europea. Consideramos necesario conocer el contexto histórico de nuestro país en materia de igualdad de sexos previo a la entrada en vigor de la Directiva 2006/54/CE, al igual que hicimos a nivel comunitario. Se aprecia el paternalismo que rodeó a la normativa laboral española, prohibiendo a la mujer desarrollar ciertos trabajos basándose en una supuesta “protección”. El autoritarismo imperante en España en gran parte de la segunda mitad del siglo XX impidió que la mujer pudiese desarrollarse profesionalmente al mismo nivel que el hombre. Lo anterior y su tardía incorporación al mercado de trabajo no debe solo achacarse a las prohibiciones legislativas sino también a las creencias religiosas y sociales que, por el momento histórico, llevaban a la mujer a anteponer a la familia por encima de sus ambiciones académicas y profesionales, las cuales les eran muy difícil de alcanzar por las limitaciones formales a las que se encontraban sometidas. Supuso un significativo avance la transición a la democracia, aunque la realidad social no pudiese seguir el ritmo de los avances legislativos.

De hecho, en nuestra opinión, es contradictorio cómo la sociedad parece progresar en ciertas materias sociales antes que la legislación correspondiente, siendo al revés en otras, tratándose de materias muy relacionadas entre sí. Así, por ejemplo, el Código Penal español puede considerarse obsoleto en muchos aspectos que la sociedad demanda cambiar. Por otra parte, la legislación laboral española está en continua transformación y parece estar por delante, en muchas materias, que la mentalidad social. Se sigue legislando de forma incesante, sin embargo, muchas disposiciones en vigor no se cumplen o se cumplen de manera deficiente o aparente. En nuestra opinión, se debe apostar por la eficacia y cumplimiento de los mandatos de la Unión Europea o por mejorar las disposiciones de mínimos de ésta. Es bien conocida la escasez, por ejemplo, de inspectores/as laborales en España que puedan verificar que las empresas están al día con sus obligaciones legales. De esta forma las empresas, pueden en muchos casos abusar de los derechos de las personas trabajadoras y éstas, generalmente, por miedo a perder sus puestos de trabajo están dispuestas a trabajar aún con condiciones laborales reales por debajo de los mínimos legales.

Por lo anterior, porque pese a los esfuerzos invertidos hasta el momento en equiparar los derechos de las personas trabajadoras, siguen existiendo serios problemas de desigualdad de sexos, como la brecha salarial o el techo de cristal, por ejemplo. Por ello el gobierno se ve con la necesidad de seguir interviniendo en el mercado de trabajo, y es por lo que todavía a día de hoy se sigue necesitando la adopción de medidas como las denominadas de ‘acción positiva’, que pueden llegar a ser polémicas si no se gestionan de manera adecuada.

Aunque antes de que finalizase el plazo de transposición de la Directiva, como comentamos, España ya disponía de una ley orgánica en materia de igualdad desarrollando, entre otros, el artículo 14 de nuestra Constitución, el legislador español tuvo que realizar los oportunos cambios para incluir todo aquello que aún no recogía nuestro ordenamiento jurídico conforme a la norma de refundición. Como habíamos mencionado en el correspondiente apartado, las diferencias entre las definiciones de acoso en el trabajo de la Directiva y de la normativa española una vez llevada a cabo la transposición es ínfimas, y nos crea curiosidad la razón de esto. Desconocemos si se trata, por ejemplo, por dificultad para añadir algo novedoso o por evitar que la adaptación legal no fuese conforme al Derecho de la Unión Europea.

6. La intervención del TJUE. Para solucionar estos problemas de interpretación por parte de jueces/zas y tribunales, las cuestiones prejudiciales al TJUE son la vía idónea. Así, hemos mencionado algunas sentencias recientes del TJUE y a continuación procedemos a enunciar nuestras conclusiones:

Tras la oportuna revisión jurisprudencial, un gran número de las cuestiones prejudiciales que se le plantean al TJUE en la materia objeto de nuestro trabajo, son acerca de la interpretación sobre posibles casos de discriminación indirecta, si bien no opinamos que sea uno de los conceptos que puede generar más confusión, como puede ocurrir con el término de ‘acoso’.

Estamos de acuerdo con las interpretaciones del mencionado Tribunal respecto a casi todas las cuestiones prejudiciales que les han sido planteadas y que hemos mencionado en el presente trabajo, a excepción de las relativas a los permisos de maternidad, que tienden a ser bastante restrictivas. Al hilo de esto y volviendo a traer a colación el importante papel de los interlocutores sociales, vemos necesario que en la negociación colectiva en nuestro país se fomenten los permisos voluntarios por adopción o nacimiento de hijos/as más allá de los

tradicionales permisos orientados a la recuperación de la madre ya que, además de la equiparación del permiso de maternidad y paternidad, hay que continuar promoviendo la corresponsabilidad familiar.

La sentencia que nos ha llamado más la atención ha sido la relativa a la carga de la prueba en el caso de una persona trabajadora que impugne la evaluación de riesgos laborales de su empresa por un presunto caso de discriminación directa debe aportar hechos o elementos de prueba. Es entonces cuando, el TJUE interpreta que se produce el derecho a la inversión de la carga de la prueba para el/la trabajador/a.

7. La plena consecución de igualdad de mujeres y hombres. Queremos terminar con nuestras conclusiones con el convencimiento de que las instituciones comunitarias han trabajado arduamente en las últimas décadas en tratar de solventar las desigualdades entre mujeres y hombres a la par de otros problemas como los que se plantean en el Pilar de Derechos Sociales. No es algo sencillo, primero por las crisis que hemos vivido recientemente, por lograr el acuerdo y el compromiso de los Estados miembros, por el desconocimiento todavía en muchas materias y por los costes que ya de por sí genera la cantidad de acciones que emprende la Unión Europea, entre otros. A pesar de los obstáculos, entendemos que se debe seguir avanzando hasta la plena consecución real y efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida y, especialmente en el trabajo.

Esperamos que el presente trabajo tenga utilidad para comprender en qué punto estamos en igualdad de trato y de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea y en el ordenamiento jurídico laboral español y cómo hemos llegado hasta aquí. Se trata de una materia ardua y compleja de analizar debido a la variedad y dispersión de los instrumentos normativos existentes que son de aplicación dentro de un país y a la multitud de agentes que intervienen tanto a nivel comunitario como nacional.

RELACIÓN – ÍNDICE TEMÁTICO DE LA NORMATIVA CITADA

I. NORMATIVA INTERNACIONAL

1. **Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951.**

II. DERECHO ORIGINARIO

1. **Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea / Tratado de Roma (TCEE)**

Entrada en vigor: 1 de enero de 1958.

2. **Acta Única Europea (AUE)**

Entrada en vigor: 1 de julio de 1987.

3. **Tratado de la Unión Europea (TUE) / Tratado de Maastricht**

Entrada en vigor: 1 de noviembre de 1993.

4. **Tratado de Ámsterdam**

Entrada en vigor: 1 de mayo de 1999.

5. **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000***

*Proclamada en Niza en el año 2000, tiene la misma validez jurídica que los tratados de la UE tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa.

5. **Tratado de Lisboa**

Entrada en vigor: 1 de diciembre de 2009.

III. DERECHO DERIVADO

Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). En esta Directiva nos detendremos en profundidad a lo largo del presente trabajo, analizando su contenido y la interpretación que realiza el TJUE en base a las cuestiones prejudiciales que le han planteado los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros.

Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP, y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

IV. DERECHO ESPAÑOL

Constitución Española.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

RELACIÓN - ÍNDICE TEMÁTICO DE LAS SENTENCIAS CITADAS

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

STJUE de 8 de abril de 1976, ECLI:EU:C:1976:56

STJUE de 22 de noviembre de 2012, ECLI:EU:C:2012:746

STJUE de 6 de marzo de 2014, ECLI:EU:C:2014:128

STJUE de 18 de marzo de 2014, ECLI: EU:C:2014:169

STJUE de 17 de diciembre de 2015, ECLI:EU:C:2015:831

STJUE de 3 de octubre de 2019, ECLI:EU:C:2019:828

STJUE de 19 de octubre de 2019, ECLI:EU:C:2017:789

STJUE de 5 de noviembre de 2019, ECLI:EU:C:2019:924

STJUE de 18 de noviembre de 2020, ECLI:EU:C:2020:932

STJUE de 21 de enero de 2021, ECLI: EU:C:2021:55

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES UTILIZADAS

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2015). *Ser «trans» en la UE - Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGBT en la UE: análisis de la Unión Europea*. Austria: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado el 13 de mayo de 2021, de: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/cf0c9c62-97f5-11e5-983e-01aa75ed71a1>.

Alonso Seco, J.M. (2014). Evolución histórica de la Política Social en la Unión Europea. En Alonso Seco, J.M., *Política Social Europea* (p. 26). Madrid: UNED – Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Ardid, B. (2021). Webinar Observatorio de Recursos Humanos. El proceso de recogida y análisis de información en la nueva legislación de igualdad [Vídeo]. Recuperado el 2 de mayo de 2021, de: https://www.youtube.com/watch?v=NRkzU-NI_uU&t=1s.

Ballester Pastor, M.A. (2017). Planteamiento general y presupuestos. En Ballester Pastor, *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género* (pp. 19-23). Valencia: Tirant Lo Blanch.

Ballester Pastor, M.A. (2019). La protección de la maternidad. En Casas Baamonde, M.E. y Gil Albuquerque, R. (Dir.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia* (pp. 312-314). Madrid: Francis Lefebvre.

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (2015). *Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación: informe de la Unión Europea*. Recuperado el 3 de abril de 2021 de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd12790.pdf>.

Comisión Europea (2007) *Guía de integración de la dimensión de género en las políticas de empleo*. Recuperado el 16 de mayo de 2021, de: https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Transversalidad/docs/guia_MG_Comision.pdf.

Comisión Europea (2008). La legislación en materia de igualdad de género en la Unión Europea: informe de la Unión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado el día 27 de abril de 2021, de http://www.labarracadaiguesvives.es/sites/default/files/documents/igualtat/pdf_1_directivas_de_la_ue.pdf.

Comisión Europea (2021). *Commission Staff Working Document Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value'*. Bruselas: Comisión Europea. Recuperado el día 8 de junio de 2021 de: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf.

Comisión Europea (2021). *Estrategia para la igualdad de género*. Recuperado el día 8 de junio de 2021, de: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es.

Comisión Europea (2021). *Pilar europeo de derechos sociales*. Recuperado el día 2 de mayo de 2021, de: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_es.

Comisión Europea (2021). *Transparencia retributiva: a igual trabajo, igual trabajo*. Recuperado el día 8 de junio de 2021, de: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_881.

Cruz Villalón, J., (1997). Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario. En Villalón Cruz, J., (Coord.), *La Igualdad de Trato en el Derecho Comunitario Laboral*, (p. 38). Pamplona: Aranzadi Editorial.

De ayer a hoy. (2016). *De Comunidad Económica Europea a la UE* [Vídeo]. Recuperado el 2 de mayo de 2021, de: <https://www.youtube.com/watch?v=O02ELE0NjuI>.

De Nieves Nieto, N. (2019). Aplicación del principio de igualdad de trato. En De Nieves Nieto, N. En De Nieves Nieto, N., *El trabajo de la mujer en el Derecho de la Unión Europea. Del principio de igualdad de trato a la protección de la maternidad* (p. 67). Navarra: Aranzadi Editorial.

De Nieves Nieto, N. (2019). Normativa comunitaria sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo. En De Nieves Nieto, N., *El trabajo de la mujer en el Derecho de la Unión Europea. Del principio de igualdad de trato a la protección de la maternidad* (pp. 21-29). Navarra: Aranzadi Editorial.

Eur-Lex (s.f.). *National transposition measures communicated by the Member States concerning: Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)*. Recuperado el 12 de mayo de 2021, de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/NIM/?uri=CELEX:32006L0054>.

Eur-Lex (2021). *Política Social*. Recuperado el 8 de mayo de 2021, de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aa14000>.

Fernández López, M.F. (2019). Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral. En Casas Baamonde, M.E. y Gil Albuquerque, R. (Dir.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia* (pp. 226-236). Madrid: Francis Lefebvre.

García Murcia, J. (2006). La refundición de la legislación comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo: la Directiva 2006/54/CE. *Revista Derecho de los Negocios*, 193, 61.

Llorens Espada, J. (2020). La protección frente al acoso en el trabajo: delimitación a la luz de las últimas reformas normativas y estado de la cuestión en la jurisprudencia. En Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (Dir), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo* (p. 311). Pamplona: Editorial Aranzadi.

Lousada Arochena, J.F. (2014). El sistema español de leyes de igualdad. En Lousada Arochena, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp.87-102.

Mangas Martín, A. (2008). Cincuenta años de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea: Balance. En Aldecoa Luzarraga, F., Forner, J., Herranz Ballesteros, M., González Alonso, L.N., Pastor Palomar, A. y Sobrino Heredia, J.M. (Coords.), *Los Tratados de Roma en su cincuenta aniversario: Perspectivas desde la Asociación Española de Profesores de Derecho Internacional y Relaciones Internacionales* (pp. 39-40). Madrid: Marcial Pons.

Martín Vida, M.A. (2007). La dimensión social de la ciudadanía europea, con especial referencia a la jurisprudencia comunitaria en materia de libre circulación de los ciudadanos comunitarios y acceso a las prestaciones de asistencia social. *Revista de derecho constitucional europeo*, 8, 96.

Mateu Carruana, M.J. (2009). Igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo: significado y alcance de la Directiva 2006/54/CE. En Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A.V (Dir.), *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario* (pp. 255-258). Murcia: Ediciones Laborum.

Miranda Boto, J.M. (2008). Los humildes orígenes de la política social comunitaria. *Dereito: Revista Xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, 17(2), 156.

Navarro Nieto, F. (2015). El principio de igualdad y no discriminación en la reciente jurisprudencia comunitaria. *Revista Temas Laborales*, 130, 91.

Pérez de los Cobos Orihuel, F., (2009): El reconocimiento de los derechos sociales fundamentales en la Unión Europea. *Foro. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época*, 9, 17-18.

Requena-Casanova, M. (2015). Curso completo sobre “Igualdad de trato y no discriminación en la Unión Europea”. *Igualdad de Trato y no Discriminación en la Unión Europea: Minorías, Grupos Vulnerables y Migrantes*”, p. 12. Recuperado el 1 de abril de 2021, de <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/48765/3/IGUALDAD-DE-TRATO-Y-NO-DISCRIMINACION.pdf>.

Ridaura Martínez, M.J. (2015). El principio y derecho fundamental a la igualdad y a prohibición de discriminación. En Ridaura Martínez, M.J., Sarrión Esteve, J. y Roda Alcayde, J., *Contestaciones al Programa de Derecho Constitucional para acceso a las carreras Judicial y Fiscal* (pp. 77-80). Valencia: Tirant lo Blanch.

Rodríguez Escanciano, S. (2020). El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos. En Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (Dir.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo* (p. 29). Pamplona: Editorial Aranzadi.

Rodríguez Sanz De Galdeano, B. (2020). Las medidas de acción positiva a favor de la mujer en la empresa. En Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (Dir.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo* (pp. 249-258). Pamplona: Editorial Aranzadi.

Sánchez-Rodas Navarro, C. (2018). Sostenibilidad político-social y el Pilar Europeo de Derechos Sociales. En Sánchez-Rodas Navarro, C., *La tensión entre la Unión económica y monetaria y el Pilar Europeo de derechos sociales* (pp. 175-178). Valencia: Tirant Lo Blanch.

Serrano Argueso, M., Aboitiz Cazalis, M. (2020). Las nuevas tecnologías en el ámbito laboral: oportunidades y amenazas para la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 56, 48.

UGT (s.f.). *Proyecto ARTEMISA: Normativa Comunitaria*. Recuperado el día 17 de mayo de 2021, de: <http://portal.ugt.org/Mujer/artemisa/artemisacomunitario.html>.

Unión Europea (2015). *Guía práctica común del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión para la redacción de textos legislativos de la Unión Europea*, pp. 10-12. Recuperado el 1 de mayo de 2021, de: <https://eur-lex.europa.eu/content/techleg/KB0213228ESN.pdf>.

Van Der Vleuten, A. (2007). The Price of Equal Pay (1955-1968). En Van Der Vleuten, A., *The price of gender equality: Member States and Governance in the European Union* (p.37). Hampshire (England): Ashgate Publishing Limited.

Vicente Añó, V. (2007). Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación -refundición-. Comentario a la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 67, 275-286.