



Universidad de Oviedo

FACULTAD DE DERECHO

GRADO EN DERECHO

TRABAJO FIN DE GRADO

**¿IGUALDAD LABORAL?: UN ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES
PREJUDICIALES PLANTEADAS POR ESPAÑA ANTE EL TJUE.**

Estudiante: Alejandra Gómez Delgado.

Convocatoria: Extraordinaria segundo semestre.

*A la paciencia infinita de mi Madre y Pilar,
a mi hermana que siempre me acompaña,
a las sabias, a las que no se callan,
y a los libros de P.B Preciado.*

*Pero sobre todo a mis amigos, que conocen y me enseñan
los significantes y significados de los claros en el bosque.*

**DECLARACIÓN DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA
ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO**

Yo Alejandra Gómez Delgado,

DECLARO

que el TFG titulado *¿Igualdad laboral?: un análisis de las cuestiones prejudiciales planteadas por España ante el TJUE* es una obra original, de mi propia autoría y que he referenciado debidamente todas las fuentes utilizadas, no habiendo recurrido al plagio, a la realización del trabajo por persona distinta del propio estudiante ni a ningún otro medio fraudulento de elaboración, incluidos los basados en sistemas de inteligencia artificial.

Con fecha de 1 de julio de 2024.

RESUMEN

En el presente trabajo se examina la evolución del principio de igualdad y las consiguientes prohibiciones de discriminación en el contexto del derecho de la Unión Europea, así como la jurisprudencia del TJUE, a través de un análisis de distintas cuestiones prejudiciales planteadas por España. Proporcionando una visión integral, mediante el análisis de la influencia de estas decisiones en la legislación y práctica judicial españolas.

Esta labor de influencia mutua orienta a los Estados Miembros de la UE en la aplicación de normativas antidiscriminatorias.

Con la finalidad de resaltar la importancia de la jurisprudencia del TJUE en la evaluación de los derechos antidiscriminatorios en el ámbito laboral, así como la contribución a la comprensión y promoción de la igualdad efectiva y la justicia social.

ABSTRACT

This bachelor thesis examines the evolution of the principle of equality and the consequent prohibitions of discrimination within the context of European Union law, alongside the case law of the CJEU, through an analysis of various preliminary rulings referred by Spain. By analyzing the influence of these decisions on Spanish legislation and judicial practice, a comprehensive perspective is provided.

This mutual influence guides EU Member States in the application of anti-discrimination regulations.

The aim is to highlight the importance of CJEU jurisprudence in assessing anti-discrimination rights in the labor field, as well as its contribution to understanding and promoting effective equality and social justice.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Ap.....	Apartado
Art.....	Artículo
BOE.....	Boletín Oficial del Estado
CDFUE.....	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CE	Constitución Española de 1978
CEE.....	Comunidad Económica Europea
CP.....	Cuestión Prejudicial
DOUE.....	Diario Oficial de la Unión Europea
EEMM.....	Estados Miembros de la Unión Europea
LGSS.....	Ley General de la Seguridad Social
Núm.....	Número
OIT.....	Organización Internacional de Trabajadores
ONU.....	Organización de las Naciones Unidas
Pág.....	Página
SS.....	Seguridad Social
STJUE.....	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TFUE.....	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJCE.....	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE.....	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TSJ.....	Tribunal Superior de Justicia
TUE	Tratado de la Unión Europea
UE.....	Unión Europea

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
1.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	3
1.1- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA	7
1.1.2- EVOLUCIÓN DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO DERIVADO	11
2.- EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA Y EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	14
2.1.-TRAYECTORIA DEL TJUE: PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	15
2.2- ANÁLISIS DE LOS ASUNTOS PLANTEADOS POR ESPAÑA ANTE EL TJUE	18
2.3- CONSECUENCIAS DE LAS CUESTIONES PREJUDICIALES TRATADAS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.	29
CONCLUSIONES.....	31
BIBLIOGRAFÍA	33
NORMATIVA	35
JURISPRUDENCIA.....	38

INTRODUCCIÓN

La elección de este tema surge de la necesidad de abordar la igualdad de todas las personas trabajadoras en su ámbito laboral, debido a su relevancia y actualidad en el marco jurídico y social. Poniendo de manifiesto los derechos existentes, así como los derechos que aún no hemos logrado alcanzar, constituyendo la base esencial de la justicia social.

El principio de igualdad y la consiguiente prohibición de discriminación conforman pilares esenciales de la evolución de la tradición constitucional española. Desde las constituciones históricas donde pueden observarse tímidos indicios de regulación en aras de la igualdad formal, transitando la ruptura de esta tendencia durante la Dictadura franquista.

Posteriormente, la Constitución Española de 1978, establecerá de manera inequívoca la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, género, raza, religión, opinión, así como otras circunstancias sociales y personales.

En este contexto, las medidas de acción positiva adquieren una especial importancia, tratándose de mecanismos respaldados tanto por la jurisprudencia constitucional española, como su respaldo internacional. Mediante la corrección de desigualdades históricas en garantía de la igualdad efectiva, desde las políticas de inclusión hasta la igualdad de oportunidades.

Tras la adhesión de España al Consejo de Europa y posteriormente a la Unión Europea, la conjunción ambos principios constituye la creación de un acervo jurídico que influye directamente en la normativa y jurisprudencia española. Inicialmente centrada en la discriminación por sexo, amplía su alcance desde una perspectiva cada vez más interseccional, incluyendo: raza, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género, entre otras.

La interpretación por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido crucial en este proceso, mediante su finalidad interpretativa que guía a los Estados Miembros, en la aplicación de estas normativas. Sus decisiones no solo clarifican el alcance de la normativa comunitaria y el derecho derivado, sino que también plantean el desafío de adaptar sus legislaciones y prácticas judiciales a los estándares europeos.

Por todo ello, este trabajo intenta resaltar la importancia de la jurisprudencia creada por el TJUE en la evolución de los derechos antidiscriminatorios en materia laboral, sugiriendo la necesidad de una evaluación a largo plazo, en estudio de la efectividad de políticas de igualdad, así como su impacto en la vida cotidiana de las personas trabajadoras.

1.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad ante la ley y la consiguiente prohibición de discriminación parten en occidente del movimiento constitucional del siglo XVIII¹, a propósito de las revoluciones que suceden coetáneamente en América e Inglaterra y que culminan en el fin del Antiguo Régimen. Esta aspiración de igualdad se convertirá en una de las demandas centrales de las revoluciones liberales, especialmente consolidada tras la Declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789².

Sin embargo, estas ideas no se plasman en el Derecho español hasta mediados del siglo XX, debido a que las Constituciones históricas anteriores solo recogían aisladas menciones del principio de igualdad, a través de formulaciones genéricas.

Así, la Constitución republicana de 1931³, recoge la igualdad de todos los españoles en su artículo 2, añadiendo la prohibición de discriminación en determinadas circunstancias, en su artículo 25⁴, entre las garantías individuales y políticas. Es relevante mencionar a pie de las innovaciones históricas que ésta recoge también el derecho de sufragio activo de las mujeres en igualdad a los hombres en su art 36⁵. Así durante la escasa duración de la Segunda República, 1931-1936, esta Constitución configurará el esquema básico de igualdad entre hombres y mujeres en la legislación española.

Esta suerte en el reconocimiento de derechos en materia de igualdad retrocederá gravemente durante la Dictadura franquista, que suprimirá desde sus inicios todos los avances conseguidos previamente en materia de igualdad, relegando a la mujer al papel de esposa y madre⁶. Hecho que desplaza los derechos de las mujeres a una posición de subordinación bajo la figura del padre o marido, tanto de forma pública como privada y, por tanto, política.

Posteriormente, debido a las necesidades de expansión industrial del país, se reconocen progresivamente ciertos derechos políticos a las mujeres, como el acceso al trabajo asalariado en determinadas materias, por lo que el Régimen Franquista aprueba leyes como la Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer de 1961⁷. Aunque esta ley sobre el

¹EPRS, Servicio de Estudios del Parlamento Europeo. Los principios de igualdad y no discriminación, una perspectiva de Derecho Comparado, págs.1-7.

²Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. Última consulta: (29/06/2024). https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf, art.1: "Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales solo pueden fundarse en la utilidad social."

³Constitución de la República Española de 9 de diciembre de 1931 (Gaceta de Madrid, núm. 340, de 10 de diciembre de 1931).

⁴Constitución de 1931, artículo 25: "No podrán ser fundamento de privilegio la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas. El Estado no reconoce distinciones y títulos nobiliarios."

⁵Constitución de 1931, artículo 36: "Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes."

⁶"Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo". Feminismo/s 12, 2008, pág.231.

⁷Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer (BOE-A-1961-1413).

papel vetaba las diferencias salariales en trabajos idénticos, nada se hizo por establecer criterios de promoción de la igualdad. Sumado a la ausencia de valoración de la situación desde la que las mujeres accedían al mercado laboral, añadiendo un sistema que desconocía plenamente el término de conciliación familiar, se asienta de facto una retribución discriminatoria⁸.

Tras el lento proceso de transición política la instauración de la democracia lleva a la promulgación en 1978 de nuestra Carta Magna, que consagra en su artículo 14⁹ el principio de igualdad en nuestro ordenamiento¹⁰, caracterizándolo por primera vez, como un auténtico derecho fundamental que goza de la máxima protección, blindado por el artículo 53.2 de la misma, que lo hará susceptible del procedimiento de amparo ordinario y constitucional, incluso de invocación directa en ausencia de desarrollo legislativo previo.

Más allá de este reconocimiento literal en su articulado, la Constitución lo proclama en su artículo primero como uno de los valores superiores del ordenamiento¹¹, a través del mandato a los poderes públicos de la obligación de velar hacia la igualdad y no discriminación de forma que asista a toda la ciudadanía, de forma real y sustantiva.

La relevancia de los efectos del principio de igualdad que asienta el artículo 14 en el régimen constitucional, no solo refiere la igualdad como principio, sino como el derecho a no recibir un trato desigual. Adquiere, por tanto, un valor propio, al ser configurado como un derecho fundamental y base del ordenamiento jurídico. Lo que le da las características de ser inherente a la persona, inalienable e irrenunciable, debiendo ser respetado y garantizado por los poderes públicos como exigencia de razonabilidad¹².

Por tanto, la igualdad se estructura en una triple dimensión¹³: como exigencia objetiva del ordenamiento jurídico en su forma y contenido, como condición de regularidad en relación con los restantes derechos fundamentales y finalmente, como una garantía personal. Sin embargo, en su función de derecho subjetivo la igualdad no puede ser invocada en abstracto, debiendo referirse a situaciones fácticas o relaciones jurídicas específicas.

⁸ESPUNY TOMÁS, M.J. "Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad." IUS Labor 2/2007, pág.2.

⁹Constitución Española 1978, art.14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

¹⁰EPRS, Servicio de Estudios del Parlamento Europeo. Los principios de igualdad y no discriminación, una perspectiva de Derecho Comparado, págs.8-13.

¹¹CE 1978 artículo 1.1: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político."

¹²CE 1978, artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

¹³El principio de igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento constitucional español, Dereito vol. 5 nº1:85-129,1996, págs.89-91.

Por consiguiente, el carácter del principio de igualdad no puede explicarse sin estar acompañado del mandato antidiscriminatorio, también contenido en el artículo 14¹⁴, el cuál enumera en una formulación abierta diferentes circunstancias personales, sociales y políticas como causas de discriminación, entre las cuáles, especifica: por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y opinión; para finalmente añadir a través de la expresión “o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, un carácter más abierto a la prohibición de discriminación.

La redacción del artículo 14 “ *Los españoles son iguales ante la ley*” plantea también, desde una interpretación literal, el interrogante sobre la necesidad de la ostentación de la condición de nacionalidad española para su titularidad y acceso. De modo que, el Tribunal Constitucional ha matizado esta idea, debido a la interpretación conforme a los tratados y declaraciones internacionales¹⁵ suscritos por España. Así, podemos encontrar ejemplos como la sentencia del Tribunal Constitucional 107/1984¹⁶, que, en su fundamento jurídico primero, destaca los derechos inherentes a la persona como imprescindibles para la garantía de la dignidad humana no pudiendo establecer restricciones en función de la política de extranjería.

Sin embargo, esta matización contiene implícitamente el derecho del Estado a realizar modulaciones y distinciones entre nacionales y extranjeros, respecto a los derechos no considerados inherentes a la persona.

Otro de los momentos claves de la evolución de estos principios, surge tras la adhesión de España al Consejo de Europa, el 24 de noviembre de 1977¹⁷, hecho que simboliza su aceptación en el marco europeo de los valores democráticos y los derechos humanos, alcanzando el reconocimiento internacional de la transición democrática, así como el compromiso con los principios del Estado de Derecho.

Por lo que, desde ese momento España, se compromete a cumplir y ratificar los convenios del Consejo de Europa, destacando la ratificación del Convenio Europeo de Derechos Humanos¹⁸; así como el sometimiento a la supervisión del Tribunal Europeo de los Derechos

¹⁴CE art.14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

¹⁵ Actúa como un derecho consagrado en el artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950, tras su ratificación por España el 26 de septiembre de 1979.

¹⁶Tribunal Constitucional de España, Sala Segunda. (1984). Sentencia 107/1984, de 23 de noviembre, recurso de amparo número 576/1983. Boletín Oficial del Estado, de 5 de diciembre de 1984. BOE-T-1984-27948.

¹⁷Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (s.f.). Historia. Recuperado el 25 de junio de 2024, de <https://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/ConsejodeEuropa/es/Organismo/Paginas/Historia.aspx>.

¹⁸Jefatura del Estado. Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente (Boletín Oficial del Estado, núm. 243, de 10 de octubre de 1979).

humanos, lo que permite a los ciudadanos españoles acudir a este, tras agotar los recursos internos haciendo sus decisiones vinculantes para nuestro país.

Por otro lado, la membresía en el Consejo incentivó reformas en las instituciones democráticas y el sistema judicial, España obtuvo representación en el Comité de Ministros y en la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, participando de forma activa en la toma de decisiones y elaboración de políticas. Lo que facilitó la cooperación internacional en áreas como la lucha contra el terrorismo, la protección de minorías y la promoción de la cultura y la educación. Finalmente, la adhesión fortaleció las relaciones diplomáticas y políticas de España con el resto de los países europeos, consolidando su posición e influencia internacional y reflejando su compromiso con la seguridad y la estabilidad en Europa¹⁹.

El principio de igualdad y no discriminación se consolida y amplía aún más tras la incorporación de España a las Comunidades Europeas, solicitada oficialmente el 26 de julio de 1977. Ocho años después, se hace efectiva con la firma del Tratado de Adhesión en Madrid el 12 de junio de 1985 y la integración efectiva en la Comunidad Económica el 1 de enero de 1986²⁰.

Esta adhesión representa un avance significativo en el ámbito de derechos y libertades, así como la implementación de diversas políticas comunes que estimulan su desarrollo. El compromiso integrador se fortalece en junio de 1991 con el Acuerdo Schengen²¹, que elimina progresivamente los controles fronterizos entre los Estados miembros. Paralelamente, en el año 1992, se establece el denominado Fondo de Cohesión durante la Cumbre de Edimburgo que financia numerosos proyectos en materia de infraestructuras de transporte y energía, así como medio ambiente, en países con un nivel de renta inferior al 90% de la media de la Unión. Lo que beneficia enormemente a España a través de los fondos estructurales recibidos en fomento de su desarrollo regional, dando pie a su revitalización²².

Asimismo, España ejerce un papel activo en la construcción del proyecto europeo, participando en la negociación de numerosos tratados. Favoreciendo el desarrollo de políticas en numerosos ámbitos como: la ciudadanía, la cohesión, la diversidad cultural y lingüística, la

¹⁹Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (s.f.). España y la Unión Europea. Recuperado el 25 de junio de 2024, de <https://www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Paginas/EspanaUE.aspx>.

²⁰Documentos relativos a la adhesión del Reino de España y de la República Portuguesa a las Comunidades Europeas (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, Edición especial. L 302, de 15 de noviembre de 1985).

²¹Instrumento de ratificación del Acuerdo de Adhesión del Reino de España al Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen de 14 de junio de 1985 entre los Gobiernos de los Estados de la Unión Económica Benelux, de la República Federal de Alemania y de la República Francesa, relativo a la supresión gradual de los controles en las fronteras comunes, firmado en Schengen el 19 de junio de 1990, al cual se adhirió la República Italiana por el Acuerdo firmado en París el 27 de noviembre de 1990, hecho el 25 de junio de 1991 (BOE núm. 81, de 5 de abril de 1994).

²²Consejo Europeo. (1992). "Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Edimburgo". Recuperado de https://www.consilium.europa.eu/media/20489/1992_diciembre_-_edimburgo_es_.pdf.

cooperación judicial y la lucha contra el terrorismo, así como en las relaciones exteriores, destacadamente con América Latina y la ribera sur del Mediterráneo.

1.1- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

El desarrollo del principio de igualdad y no discriminación en el ordenamiento de la Unión Europea es fruto de una larga evolución: desde sus comienzos únicamente vinculado a cuestiones laborales y de oportunidades, hasta su carácter transversal y horizontal que lleva la igualdad a las demás políticas y acciones europeas.

La normativa generada por la UE nos da una definición en abstracto del concepto de discriminación²³, como la que puede encontrarse en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea²⁴, en su artículo 21.1:

“Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

Por lo que es necesario recurrir a otros instrumentos internacionales para obtener una definición más precisa. Así, el Convenio 111 de la OIT de 1958²⁵, ofrece una definición concreta de discriminación en el ámbito laboral en su artículo 1.1.a):

“A los efectos de este, el término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Esta definición ha influido en otros acuerdos internacionales, como el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer²⁶.

²³Como sucede con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE 13 de julio), cuyo artículo 6 “definiciones”, no facilita una definición abstracta de discriminación, sino que define los tipos de discriminación que tipifica.

²⁴Unión Europea. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 364/1, de 18 de diciembre de 2000).

²⁵Jefatura del Estado. Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968).

²⁶El Convenio para la eliminación todas las formas de discriminación contra la mujer (18-12-1979) prevé una definición de discriminación en su artículo 1: “A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” expresará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Otros instrumentos internacionales como el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos del Hombre²⁷ presentan una noción de corte más formal del concepto de discriminación. Como puede observarse en su artículo 1.1:

“El goce de todos los derechos reconocidos por la ley han de ser asegurados sin discriminación alguna, en particular por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.”

Es relevante mencionar, que la normativa en materia de discriminación aparece estrechamente vinculada desde los inicios de su regulación a la prohibición de discriminación por razón de sexo. Así, el Tratado de Roma²⁸, establece en su artículo 119, el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres:

“Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.”

A pesar del contenido fundamentalmente económico del precepto, desde el asunto *Defrenne*²⁹, el Tribunal de Justicia proporciona una interpretación extensiva³⁰ del mismo. En el cual se plantean dos cuestiones relativas al efecto y desarrollo del artículo 119 del Tratado, sobre el principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos por el desempeño de un mismo trabajo como auxiliares de vuelo.

Tal interpretación, ha propiciado que el TUE³¹ en su redacción actual del artículo 2, establezca entre los valores fundamentales de la Unión, la igualdad y el respeto a los derechos humanos,

²⁷España. Instrumento de ratificación del Protocolo número 12 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Número 177 del Consejo de Europa), hecho en Roma el 4 de noviembre de 2000 (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 2008).

²⁸Tratado de Roma. (1957). Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE). Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 1, de 25 de marzo de 1957.

²⁹Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 8 de mayo de 1976, *Defrenne II*, C-43/75, ECLI:EU:C:1976:56.

³⁰Asunto *Defrenne II*, ap.40: “el principio de la igualdad de retribución del artículo 119 puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales y que éstos tienen el deber de garantizar la protección de los derechos que tal precepto confiere a los justiciables, en particular en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de retribución desigual de trabajadores femeninos y masculinos para un mismo trabajo, cuando este último se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público.”

³¹Tratado de la Unión Europea. (1992). Tratado de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, C 191, de 29 de julio de 1992.

incluyendo los derechos de las personas pertenecientes a minorías³², elevando, por tanto, el principio de igualdad y la prohibición de discriminación a una relevancia cuasi constitucional³³.

De todas formas, el TUE mantiene una mención expresa a la igualdad entre mujeres y hombres, para lo que el artículo 3 establece la promoción de esa igualdad y

“reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre del 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los tratados³⁴”.

En cuanto a la regulación ofrecida por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea³⁵, se establece en los artículos 20³⁶ y 21³⁷ el principio de igualdad y la prohibición de discriminación respectivamente. Desde una interpretación literal podrían parecer dos principios separados como reglas con contenido propio e individual. Pero a través de la jurisprudencia del TJUE se puede adoptar una visión más práctica, donde estos artículos son interpretados de forma conjunta. Lo que hace que la valoración de una desigualdad no se realice de forma abstracta, sino que su valoración se realiza a través de la interpretación concreta de cada caso. Siendo esta sancionada por el ordenamiento, se materializará como una causa de discriminación concreta, por lo que la interpretación del principio de igualdad se realiza a través de las causas de discriminación³⁸.

Numerosas sentencias respaldan esta concepción, como ejemplo el asunto *Fries*³⁹, en el cual el TJUE proclama que:

“el principio de igualdad de trato constituye un principio general del Derecho de la Unión, reconocido por el artículo 20 de la Carta, del que constituye una manifestación

³²TUE. art. 2: “La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.”

³³Baamonde, M. E. C., Albuquerque, R. G., Escartín, I. G. P., García-Bernal, A. G., Navarro, A. V. S., & de Laboristas, F. E. (2023). Derecho social de la Unión Europea: Aplicación por el Tribunal de Justicia (3 volúmenes) (Vol. 17). Boletín Oficial del Estado, pág.311.

³⁴Ballester Pastor, A.: “La lucha contra la discriminación en la Unión Europea”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración núm. 92, 2011 pág. 207 ss. Y.: “Igualdad y no discriminación en la Constitución Europea”, Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración núm. 57, 2005, págs.119-123.

³⁵Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2000). CDFUE. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 364, de 18 de diciembre de 2000.

³⁶CDFUE. art. 20: “Todas las personas son iguales ante la ley.”

³⁷CDFUE. art.21.1: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

³⁸Mangas Martín, A.-González Alonso, L. N.: “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: comentario artículo por artículo”. Madrid: BBVA 2008, págs.389-396.

³⁹Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 5 de julio de 2017, *Fries*, C-190/16, ECLI:EU:C:2017:513, ap.29.

específica el principio de no discriminación enunciado en el artículo 21 apartado 1 de la Carta”.

Este asunto, sobre un supuesto de discriminación por edad, en el cual se establecía la prohibición de actuar como pilotos al mando de una aeronave comercial, a los titulares de una licencia de piloto al alcanzar los 65 años. El TJUE aclara, siguiendo el razonamiento explicado anteriormente, que la diferencia de trato está justificada y es proporcional, siendo adecuada para el fin perseguido: la seguridad de la aviación civil en Europa.

Así, la posible irracionalidad de un comportamiento no se valora a través de una estimación en abstracto de la igualdad en sí misma; sino que la valoración sobre si un comportamiento es discriminatorio se materializa en si este encaja o no, en alguna causa de discriminación. De este modo, el artículo 21 de la Carta diseña el alcance de la proclamación general del artículo 20, vetando la posibilidad de prohibición de discriminación por causas no expresamente prohibidas.

Consecuentemente, estos preceptos constituyen un estatus común de reconocimiento de igualdad ante la ley, lo que, unido a una enumeración de las causas de discriminación, condicionan el alcance del principio de igualdad, que será valorado por la jurisprudencia. Todo ello, permite que se reconozcan las variantes de los diferentes comportamientos discriminatorios, pudiendo incluso, ser admitidos como el resultado conjunto de varias causas de discriminación.

La prohibición de discriminación por razón de sexo se ha acentuado con las reformas de los Tratados, así el artículo 151 del TFUE⁴⁰ dispone:

“La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

A tal fin, la Unión y los Estados miembros emprenderán acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión.

⁴⁰Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. (2007). TFUE. Diario Oficial de la Unión Europea, C 326, de 26 de octubre de 2012.

Consideran que esta evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado interior, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en los Tratados y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.”

Así, se pone de manifiesto el avance material que la prohibición de discriminación ha experimentado en el plano laboral, ya que anteriormente solo había mención a la discriminación en cuanto a la retribución, mención expresa que aún se mantiene en su artículo 157.1⁴¹, añadiendo a este concepto, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades.

Finalmente, todo ello, se completa con la fórmula del principio de transversalidad que proporciona la redacción actual del artículo 8 del TFUE:

“en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

1.1.2- EVOLUCIÓN DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO DERIVADO

La evolución de estos principios se evidencia en el Derecho derivado, donde se suceden diferentes Directivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres.

Así, la Directiva 75/117⁴² del Consejo, de 10 de febrero, sobre igualdad de retribución entre hombres y mujeres, introduce el principio de igual retribución para un mismo trabajo, proporcionando una base legal para contrarrestar la discriminación salarial por género en la UE y la Directiva 76/207⁴³ del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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, extiende el principio de igualdad más allá de la retribución, abarcando y proporcionando un marco integral para la igualdad de género en el lugar de trabajo.

⁴¹TFUE. art.157.1: “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.”

⁴²Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DOCE L 45,14/02/1975).

⁴³Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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 (DOUE L 39,14/02/1976).

Por su parte las Directivas 79/7⁴⁴, 86/387⁴⁵ y 86/613⁴⁶ del Consejo, sobre igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la Seguridad Social e igualdad entre hombres y mujeres en materia de regímenes no profesionales de SS, así como la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, garantizan los beneficios y obligaciones del sistema de Seguridad Social en igualdad de términos para hombres y mujeres, extendiendo la igualdad de trato a los regímenes de seguridad social complementarios y abordando, por primera vez, y de forma específica la situación de los trabajadores autónomos, en materia de igualdad.

Adicionalmente, la Directiva 97/80⁴⁷, del Consejo, cambia el tratamiento de la carga de la prueba una vez que la parte demandante presenta indicios de discriminación, siendo en este caso la parte demandada quien debe demostrar la ausencia de discriminación. Con el propósito de facilitar el acceso a las víctimas de discriminación a la vía judicial, a fin de aumentar la efectividad de las leyes de igualdad de trato, procurando reducir la dificultad probatoria.

A todas estas Directivas, se suman otras⁴⁸ que marcan la evolución del principio de igualdad en el mercado laboral, en lo que respecta a la conciliación familiar.

El desarrollo jurisprudencial, junto con la sucesión de diferentes reformas⁴⁹ de las Directivas citadas anteriormente, culminan en la Directiva 2006/54⁵⁰, del Parlamento y el Consejo, que refunde las principales disposiciones al respecto y declara derogadas las anteriores, a partir del año 2009.

Por otro lado, aunque de forma más limitada y progresiva, este mismo proceso de incorporación de los principios de igualdad y no discriminación, progresivamente se expande

⁴⁴ Directiva 79/7/CEE del Consejo, 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 (DOUE L 6, 10/01/1979).

⁴⁵ Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DOUE L 225, 12/08/1986).

⁴⁶ Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DOUE L 359, 19/12/1986).

⁴⁷ Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DOUE L 14, 20/01/1998).

⁴⁸ Como ejemplo: Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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 (DOUE L 348, 28/11/1992).

⁴⁹ Así tienen lugar numerosas modificaciones en las directivas citadas anteriormente, algunas siendo directamente derogadas por 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 (DOUE L 204, 26/07/2006). Sin embargo, otras sufren modificaciones transitorias, como es el caso de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, que fue modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, 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 (DOUE L 269, 05/10/2002).

⁵⁰ 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 (DOUE L 204, 26/07/2006).

a otros ámbitos. Proceso que lleva a proyectar el esquema planteado más allá de la igualdad entre hombres y mujeres. Así van surgiendo numerosas Directivas relativas a otras materias, que conducen a estos principios hacia un enfoque más interseccional.

En consecuencia, se adoptan la Directiva 92/85/CEE⁵¹ del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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 se encuentre en período de lactancia y la Directiva 2006/54/CE⁵² 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. Ambas introducen medidas como el derecho a una licencia de maternidad de al menos 14 semanas de duración, garantizando tiempo suficiente para la recuperación y el cuidado del recién nacido, prohibiendo el despido de trabajadoras durante el embarazo salvo en circunstancias excepcionales no relacionadas con este, así como regulando la consiguiente licencia de maternidad.

Además, estas Directivas aseguran derechos relacionados con la lactancia, como pausas durante el horario laboral y tiempo libre remunerado para acudir a exámenes prenatales. Asimismo, se define y prohíbe el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, obligando a los empleadores a tomar medidas preventivas, así como al establecimiento de procedimientos para la gestión de quejas.

De igual manera, la Directiva 2000/78/CE⁵³ del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, introduce la prohibición de cualquier forma de discriminación directa o indirecta basada en la religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en todos los aspectos del empleo.

Por otro lado, para salvaguardar la igualdad y prohibición de discriminación por origen racial o étnico, la Directiva 2000/43/CE⁵⁴ del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, prohíbe la discriminación racial o étnica en el empleo, la educación y el acceso a los

⁵¹Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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 (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DOUE L 348, 28/11/1992).

⁵²Directiva 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 (DOUE L 204, 26/07/2006).

⁵³Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOUE L 303, 02/12/2000).

⁵⁴Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOUE L 180, 19/07/2000).

servicios, permitiendo acciones positivas, asegurando el acceso a la justicia y promoviendo la sensibilización.

Por último, en cuanto a la prohibición de discriminación por causa de religión o convicciones la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe específicamente la discriminación directa e indirecta por motivos de religión o convicciones en todas las etapas del empleo, desde el acceso al trabajo hasta las condiciones y la terminación del contrato laboral, sumado a la prohibición del acoso y garantiza el acceso a los Tribunales.

2.- EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA Y EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

A pesar de los avances citados, la normativa de la UE, en relación con la prohibición de discriminación no ha tenido un especial carácter definitorio de aspectos determinantes. Sino que, el TJUE a través de su interpretación ha posibilitado los avances técnicos que posteriormente se han trasladado al derecho derivado, en un proceso de influencia mutua.

Los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros pueden someter ante Tribunal de Justicia cuestiones relativas al Derecho de la Unión por medio de la cuestión prejudicial. Así cuando los órganos jurisdiccionales nacionales tienen dudas sobre el alcance, interpretación o validez del Derecho de la UE, deben o pueden plantear sus dudas ante el TJUE, quién no se pronuncia respecto al fondo del litigio principal⁵⁵.

En síntesis, según lo dispuesto en el artículo 267 del TFUE⁵⁶:

“el Tribunal de Justicia de la Unión Europea será competente para pronunciarse, con carácter prejudicial:

- a) sobre la interpretación de los Tratados;
- b) sobre la validez e interpretación de los actos adoptados por las instituciones, órganos u organismos de la Unión; Cuando se plantee una cuestión de esta naturaleza ante un órgano jurisdiccional de uno de los Estados miembros, dicho órgano podrá pedir al Tribunal que se pronuncie sobre la misma, si estima necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo. Cuando se plantee una cuestión de este tipo en un asunto pendiente ante un órgano jurisdiccional nacional, cuyas decisiones no sean

⁵⁵Baamonde, M. E. C., Albuquerque, R. G., Escartín, I. G. P., García-Bernal, A. G., Navarro, A. V. S., & de Laboristas, F. E. (2023). Derecho social de la Unión Europea: Aplicación por el Tribunal de Justicia (3 volúmenes) (Vol. 17). Boletín Oficial del Estado, pág.215.

⁵⁶Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), 2007, Diario Oficial de la Unión Europea, C 326, de 26 de octubre de 2012, art.267.

susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno, dicho órgano estará obligado a someter la cuestión al Tribunal. Cuando se plantee una cuestión de este tipo en un asunto pendiente ante un órgano jurisdiccional nacional en relación con una persona privada de libertad, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronunciará con la mayor brevedad.”

Por tanto, la cuestión prejudicial desempeña cuatro funciones: garantiza la uniformidad interpretativa del Derecho de la UE, permite su aplicación descentralizada, favorece el desarrollo del Derecho comunitario y proporciona a los ciudadanos una protección efectiva de sus derechos e intereses reconocidos por el ordenamiento jurídico de la UE.

2.1.-TRAYECTORIA DEL TJUE: PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

La jurisprudencia del TJUE entorno al principio de igualdad y no discriminación, es muy casuística, lo que dificulta exponer unos parámetros generales objetivos que delimiten estos principios. Además, el TJUE en su interpretación, mantiene numerosas excepciones que justifican la diferencia de trato, tales como: la consecución de los objetivos de interés general de la Unión, la facultad de apreciación del legislador europeo, la solidaridad entre Estados miembros o la disparidad normativa entre las diversas legislaciones nacionales⁵⁷.

No obstante, es necesario destacar, que el TJUE conserva en su jurisprudencia el concepto de igualdad formal y similitud en el trato⁵⁸ anteriormente explicados. Lo que significa asegurar la ausencia de diferencias arbitrarias en la aplicación de la ley entre individuos o situaciones que, en esencia, sean equiparables. Es decir, la igualdad se desarrolla a través de la prohibición de discriminación, como señala O'Conneide⁵⁹.

De esta forma, en el asunto C-313/02⁶⁰, el TJUE aclara:

“la prohibición de discriminación formulada en los preceptos antes citados constituye una expresión específica del principio general de igualdad uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario que prohíbe que se traten de manera diferente situaciones comparables, a menos que este trato esté objetivamente justificado Este

⁵⁷MARTÍNEZ SIERRA, J. M.; FERRER MARTÍN DE VIDALES, C., "La igualdad ante la Ley en la doctrina del TJUE", Estudios de Deusto: revista de la Universidad de Deusto, vol. 65, n.º 2017, págs.239-240.

⁵⁸FERRER MARTÍN DE VIDALES, C., "Igualdad y no discriminación de trabajadores con contrato de duración determinada en el ámbito del sector público: la jurisprudencia del TJUE en relación a España", Revista Española de Derecho Europeo, núm. 71, julio-septiembre 2019, pág.157.

⁵⁹O'CONNIDE, C., "The principle of equality and non-discrimination within the framework of the EU Charter of Fundamental Rights and its potential application to social and solidarity rights", en PALMISANO, G. (ed.), Making the Charter of Fundamental Rights a living instrument, Brill Nijhoff, Leiden, Boston, 2015, pág.203.

⁶⁰Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), sentencia de 12 de octubre de 2004, Gran Sala, asunto C-313/02, ECLI:EU:C:2004:589, ap.56.

principio sólo puede aplicarse a las personas que se encuentran en situaciones comparables. “

Sin embargo, en el ámbito relativo al empleo el TJUE ha desarrollado unos criterios más detallados. Debe tenerse en cuenta que este, es un ámbito en el que la Unión Europea cuenta con una abundante normativa, y que el énfasis en el concepto de igualdad formal ha llevado a que la igualdad se desarrolle desde su dimensión negativa. Como puede apreciarse en el asunto *Wuidart*⁶¹ y otros:

“según reiterada jurisprudencia, la prohibición de discriminación enunciada por el apartado 3 del artículo 40 del Tratado, no es sino el reflejo concreto del principio general de igualdad que forma parte de los principios fundamentales del Derecho comunitario. En virtud de este principio, las situaciones comparables no deben recibir un trato diferente, a no ser que éste se justifique objetivamente.”

Partiendo de esta definición dada por la jurisprudencia⁶², la igualdad formal exige dos condiciones: la ausencia de diferencia de trato en situaciones comparables y por contraparte, la ausencia de tratamiento idéntico respecto a dos situaciones diferentes, salvo que dicha diferencia de trato esté objetivamente justificada.

Por tanto, el TJUE lleva a cabo en primer lugar, una comparación para determinar si dos situaciones pueden considerarse equivalentes, para en segundo lugar y en caso de ser así, examinar si esa diferencia de trato está motivada.

Asimismo, se emplea un concepto amplio de discriminación abarcando a su vez las desigualdades contempladas en el artículo 21.⁶³ de la CDFUE que detalla diferentes motivos de discriminación inherentes a la persona, lo que permite al TJUE analizar supuestos tales como las diferencias de trato entre trabajadores fijos y temporales⁶⁴.

Para realizar esta comparación, como dispone la cláusula 3 apartado 2 de la Directiva 97/81/CE del Consejo⁶⁵, relativa al trabajo a tiempo parcial, se requiere determinar si el trabajo ejercido por dos personas es idéntico o similar, lo que hace que se encuentren en una

⁶¹Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), sentencia de 1990, Sala Tercera, asuntos acumulados C-267/88 a C-285/88, ECLI:EU:C:1990:113, ap. 13.

⁶²Esta definición de igualdad formal puede encontrarse en diferentes asuntos, como ejemplo, sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 25 de noviembre de 1986, Klensch y otros, asuntos acumulados 201/85 y 202/85, ECLI:EU:C:1986:439, ap. 9 y de 5 de octubre de 1994, Alemania c. Consejo, asunto C-280/93, ECLI:EU:C:1994:367, ap. 6.

⁶³CDFUE. art 21.1: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

⁶⁴MARTÍNEZ SIERRA, J. M.; FERRER MARTÍN DE VIDALES, C., "La igualdad ante la Ley en la doctrina del TJUE", Estudios de Deusto: revista de la Universidad de Deusto, vol. 65, núm. 2017, págs.239-240.

⁶⁵Cláusula 3.2 de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, DO L 14 de 20 de enero de 1998, págs.9-14.

situación comparable, se tienen en cuenta factores tales como: la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales⁶⁶.

Sin embargo, la desigualdad de trato puede justificarse en razones objetivas, a este respecto, el TJUE ha señalado que pueden referirse a las circunstancias específicas que caracterizan una determinada actividad, tales como en el origen de la naturaleza de la tarea realizada y sus características inherentes; o en la persecución de un objetivo legítimo de la política social de un Estado Miembro.

Para Gómez Gordillo, este último criterio, es sumamente amplio:

"los objetivos legítimos que pueden perseguir las políticas laborales de los Estados miembros conforman una categoría que puede justificar el establecimiento de diferencias de trato dirigidas a la resolución de todo tipo de problemas que el mercado laboral presenta"⁶⁷.

No obstante, el TJUE ha señalado que la desigualdad de trato solo será justificada si existen:

"elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes"⁶⁸.

Asimismo, la desigualdad debe responder a una triple identidad de criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Por lo que, el TJUE utiliza el criterio de la proporcionalidad en cuanto a la existencia de razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato, pero la medida adoptada sea desproporcionada. Es decir, una disposición nacional general y abstracta, que no respete los factores objetivos derivados de la actividad que se trate, así como las condiciones en que esta se desarrolle, no es compatible con el criterio de la proporcionalidad. Pues no permitiría extraer criterios objetivos que verifiquen si la medida responde a una verdadera necesidad.

Por tanto, el TJUE cuenta con criterios específicos para la interpretación y aplicación de los principios examinados, dado a la abundante normativa al respecto, que posee la UE. De todas formas, la jurisprudencia sigue siendo muy casuística como se ha explicado anteriormente, Así los tribunales nacionales deben examinar los hechos específicos de cada caso para poder aplicar estos criterios.

⁶⁶Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), sentencia de 31 de mayo de 1995, Royal Copenhagen, C-490/93, aps.32 y 33.

⁶⁷GÓMEZ GORDILLO, R., "Prohibición de discriminación e indemnización por finalización de los contratos de trabajo de duración determinada", Revista de Derecho Comunitario Europeo núm. 56, pág. 243.

⁶⁸Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, aps.53 y 58.

Además, el propio TJUE no siempre se ciñe de forma rigurosa al esquema explicado, debido a la dificultad que requiere en la práctica, que dos situaciones cumplan los criterios explicados y sean comparables. Como explica Inmaculada Marín Alonso, su efectividad se limita al personal sometido a un mismo régimen jurídico, debido a la interpretación restrictiva del elemento de comparación necesario para evaluar la existencia de discriminación y a la aceptación de que debe existir una causa razonable y proporcionada para justificar un trato diferenciado⁶⁹.

2.2- ANÁLISIS DE LOS ASUNTOS PLANTEADOS POR ESPAÑA ANTE EL TJUE

En los últimos años, los órganos jurisdiccionales españoles, muy activos en el dialogo prejudicial, han contribuido con sus preguntas al desarrollo del principio de igualdad y la interdicción de discriminación.

En el asunto *TGSS*⁷⁰, tras la desaparición del régimen especial de empleadas del hogar y su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, a través de la Ley 27/2011⁷¹, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 2 de Vigo, plantea una cuestión prejudicial cuestionando la conformidad del nuevo sistema con las Directivas 79/7/CEE⁷² y 2006/54/CE⁷³, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre trabajadores masculinos y femeninos en materia de seguridad social y en materia de empleo y ocupación; así como la exclusión de la protección por desempleo en el Sistema Especial de empleo en el hogar familiar del Régimen General de la Seguridad Social⁷⁴.

El proceso originalmente se suscita en relación con una demanda en la que una empleada del hogar solicita la cotización por la contingencia de desempleo mediante el consentimiento por escrito de su empleador. En lugar de hacerlo directamente a través de una solicitud de beneficios de la Seguridad Social, bajo la jurisdicción del orden social⁷⁵.

⁶⁹MARÍN ALONSO, I., "El alcance del principio de igualdad y no discriminación en condiciones de trabajo y sus límites en el empleo público: la no portabilidad entre regímenes de personal de distinta naturaleza jurídica", *Revista de Derecho Social*, núm. 84, 2018, págs.225-227.

⁷⁰Sentencia de 24 de febrero de 2022, C-389/20, *TGSS (Chômage des employés de maison)*, ECLI:EU:C:2022:120.

⁷¹Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (B.O.E. núm. 184, de 2 de agosto de 2011).

⁷²Directiva 79/7/CEE del Consejo, 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 (DOCE L 6/24, de 10 de enero de 1979).

⁷³Directiva 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 (DOUE L 204/23, de 26 de julio de 2006).

⁷⁴Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015), art. 251 d).

⁷⁵Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 244, de 11 de octubre de 2011), arts. 2.o) y 3.h).

El Gobierno español y la Tesorería General de la Seguridad Social argumentan que la causa de inadmisión versa sobre la exclusión de la cobertura por desempleo y no sobre la cotización correspondiente, siendo el tema central del proceso inicial. Así como el cuestionamiento de la competencia del orden jurisdiccional, alegando la competencia de la jurisdicción social. Sin embargo, según la presunción de pertinencia de las peticiones prejudiciales planteadas ante el TJUE, la sentencia establece la existencia de una conexión fundamental entre la falta de cotización por desempleo, siendo el tema central del litigio, y la consiguiente exclusión de protección en el Sistema Especial de la Seguridad Social en materia de servicio doméstico, centro de la consulta prejudicial.

El debate gira en torno a la Directiva 79/7/CEE, que se aplica a sistemas legales que proporcionan protección contra el riesgo de desempleo⁷⁶ excluyéndose la aplicación de la Directiva 2006/54/CE, de aplicación a sistemas profesionales, complementarios o sustitutivos de protección social.

Sin embargo, la Directiva 2006/54/CE, se considera válida con fines interpretativos en relación con la discriminación indirecta, concepto que no estaba establecido al adoptarse la primera de estas Directivas antidiscriminatorias, pero sí en la segunda, definiendo en su art.2.1 b):

“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”

En este contexto, considerando la abrumadora feminización del Sistema Especial de empleo en el hogar familiar en España, el TJUE reconoce que tal exclusión conlleva una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 4.1⁷⁷ de la Directiva 2006/54/CE.

Así el debate se centra en la posible justificación objetiva de la exclusión de la protección por desempleo, considerando objetivos legítimos de política social como: el mantenimiento de altas tasas de empleo, combatir la economía sumergida y la prevención de fraude a la Seguridad Social.

⁷⁶Directiva 79/7/CEE, art.3.1: “La presente Directiva se aplicará: a) a los regímenes legales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos: enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral y enfermedad profesional y desempleo.”

⁷⁷Directiva 2006/54/CE, art.4.1: “El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, es especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a: el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos, la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones, el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.”

Aunque se aceptan estos objetivos como legítimos, el TJUE critica la falta de coherencia en la aplicación de la medida. Argumentando que la exclusión no se aplica de manera consistente, ni se extiende a otros grupos de trabajadores con características similares en cuanto a cualificación, retribución y entorno de trabajo, como el personal de jardinería o limpieza. Además, desde un punto de vista objetivo, la exclusión no abarca otras prestaciones que presentan un riesgo similar en el trabajo doméstico, como es el caso de las contingencias profesionales.

El Tribunal concluye que la disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo a las trabajadoras del hogar infringe la Directiva 79/7/CEE no estando tal exclusión justificada por factores objetivos ni antidiscriminatorios. Además, el Abogado General subraya la importancia de revisión de los objetivos de política social invocados, comprobando si estos están arraigados a roles estereotipados de género, lo que podría llevar a discriminaciones indirectas o sistemáticas.

Por último, se destaca la necesidad de que el Gobierno reconsidere esta exclusión en el marco de políticas de protección del empleo, especialmente a la luz de situaciones como el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo implementados durante la pandemia⁷⁸.

Por todo ello el Tribunal determina que:

“el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.”

En definitiva, el TJUE dictamina que la exclusión de las trabajadoras en las prestaciones de desempleo constituye una discriminación indirecta contraviniendo la Directiva 79/7/CEE, no encontrando justificación objetiva y añadiendo que tal exclusión no es aplicada a grupos laborales similares. Por tanto, insta al Gobierno español a reconsiderar tal exclusión en el marco de políticas de protección del empleo.

⁷⁸Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE núm. 91, de 1 de abril de 2020), art. 30.

El asunto *Ca Na Negreta*⁷⁹ surge a raíz de la resolución del contrato de un trabajador en la categoría de conductor de camión de retirada de residuos a jornada completa, que en el año 2016 sufre un accidente laboral el cual le produce una fractura abierta en su pie derecho, lo que, en un principio deriva en una situación de incapacidad temporal.

A solicitud del trabajador, el empleador le reubica en un puesto adaptado a sus nuevas circunstancias físicas. En marzo de 2020, se reconoce su incapacidad permanente total, con arreglo al artículo 194⁸⁰ de la LGSS⁸¹ y, por consiguiente, una pensión mensual del 55 % de su salario.

No obstante, en el año 2020, la empresa empleadora decide resolver su contrato de trabajo invocando la incapacidad permanente total⁸², decisión inicialmente respaldada por el Juzgado de lo Social núm.1 de Eivissa, al entender que el reconocimiento de la incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual justificaba la finalización⁸³ de su contrato, sin que existiera una obligación legal por parte del empleador de destinarlo a otro puesto de trabajo adaptado a sus nuevas circunstancias físicas.

Hechos que radican en la presentación de un recurso de súplica por parte del trabajador ante el TSJ de las Islas Baleares. El cuál, en referencia a la resolución de otro asunto⁸⁴ así como a la jurisprudencia del TS⁸⁵, plantea dos cuestiones prejudiciales ante el TJUE que son

⁷⁹Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 18 de enero de 2024, *Ca Na Negreta*, asunto C-631/22, ECLI:EU:C:2024:12.

⁸⁰LGSS, art.194: "1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente en los siguientes grados: a) Incapacidad permanente parcial; b) Incapacidad permanente total.; c) Incapacidad permanente absoluta y d) Gran invalidez. 2. La calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca. A efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquella estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente.

3.La lista de enfermedades, la valoración de las mismas, a efectos de la reducción de la capacidad de trabajo, y la determinación de los distintos grados de incapacidad, así como el régimen de incompatibilidades de los mismos, serán objeto de desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social."

⁸¹Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015, BOE-A-2015-11724).

⁸² 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 (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). art. 49.1.e):" El contrato de trabajo se extinguirá: Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2."

⁸³STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22. ap.28: "El órgano jurisdiccional remitente señala que, a tenor del artículo 49, apartado 1, letra e), del Estatuto de los Trabajadores, que no ha sido modificado desde el 10 de marzo de 1980 y que, por tanto, no se ha adaptado para tener en cuenta la Directiva 2000/78 ni la Convención de la ONU, la declaración de incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual permite la extinción automática del contrato de trabajo, sin que deba cumplirse ninguna formalidad ni abonarse indemnización alguna, distinta de la pensión mensual, equivalente, en el presente asunto, al 55 % del salario del trabajador."

⁸⁴Vid. asunto C-631/22. ap.28: "el órgano jurisdiccional remitente cita la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85), de la que, a su parecer, se desprende que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario."

⁸⁵Vid. asunto C-631/22.ap.30:"El órgano jurisdiccional remitente hace también referencia a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de la que se desprende que, si bien la incapacidad permanente total no obliga al empresario a

examinadas de forma conjunta. En síntesis, se cuestiona la interpretación del artículo 5 de la Directiva 2000/78⁸⁶, junto con los artículos 21⁸⁷ y 26⁸⁸ de la CDFUE y los artículos 2⁸⁹ y 27⁹⁰ de la Convención de la ONU⁹¹ sobre los derechos de las personas con discapacidad; en oposición a la normativa nacional que podía permitir al empleador realizar un despido por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida, sin que el empleador esté obligado previamente a realizar ajustes razonables para reubicar al trabajador según sus nuevas necesidades.

La situación debatida en el litigio principal versa sobre el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, de conformidad con el artículo 21 de la CDFUE, ambas interpretadas a la luz de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecen el principio de prohibición de discriminación por discapacidad, en palabras del TJUE:

“a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado

despedir al trabajador y no impide, en particular, que este sea reubicado en otro puesto dentro de la empresa, puesto que tal incapacidad solo afecta a su aptitud para desempeñar sus funciones habituales y, por lo tanto, no le impide realizar otras tareas, dicho empresario no está obligado, sin embargo, a realizar esa reubicación, salvo que así esté establecido convencional o contractualmente.”

⁸⁶Consejo de la Unión Europea. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOUE L 303, de 2 de diciembre de 2000), DOUE-L-2000-82357.

⁸⁷CDFUE. art.21: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

⁸⁸CDFUE.art.26: “La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.”

⁸⁹Convención de la ONU. art.2:” Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables; Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.”

⁹⁰Convención de la ONU. art.27:” Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.”

⁹¹Naciones Unidas, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006, recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.

suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades⁹².”

Sin embargo, el artículo 49, apartado 1, letra e), del Estatuto de los Trabajadores, no ha sido modificado y, por tanto, no se ha adaptado para tener en cuenta la citada Directiva 2000/78 ni la Convención de la ONU. Permitiendo el despido de un trabajador no apto para su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, sin requerir que el empleador adopte medidas previas o mantenga las ya adoptadas en su caso. Lo que exime al empleador de justificar la carga excesiva que estos ajustes podrían suponer, antes de proceder al despido. Afectando negativamente a la integración profesional de las personas con discapacidad, y a los objetivos anteriormente mencionados del artículo 26 de la CDFUE.

En su sentencia de 18 de enero de 2024, el Tribunal advierte que, aunque los EEMM son competentes para organizar sus sistemas de seguridad social y determinar los requisitos para la concesión de estas prestaciones, deben ser acordes con el Derecho de la UE en el ejercicio de tal competencia.

Por todo ello, el Tribunal concluye⁹³:

“El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prevenir o mantener ajustes razonables.”

En síntesis, tras concluir que la normativa española menoscaba el artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado una vez más, a la luz del artículo 27.1, de la Convención de la ONU. El TJUE establece la obligación a los EEMM de salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, sin exclusión a las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo.

⁹²Directiva 2000/78, art.5.

⁹³STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, ap.54.

El asunto *Palacios de la Villa*⁹⁴, se plantea en el contexto de un litigio entre un trabajador y su empleador, respecto a la terminación automática del contrato de trabajo al alcanzar la edad de jubilación forzosa establecida por la normativa española⁹⁵, en 65 años.

De conformidad con los autos presentados, el Sr. Palacios de la Villa, nacido el 3 de febrero de 1940, empleado en la categoría de director de organización, de la empresa Cortefiel Servicios S.A., desde el 17 de agosto de 1981. Es notificado de la terminación automática de su contrato, el 18 de julio de 2005, al alcanzar la edad de jubilación forzosa prevista en su convenio colectivo y autorizada por la Ley 14/2005⁹⁶ vigente en ese momento. Reflejando que el Sr. Palacios de la Villa ya cumplía en base a su cotización, con los requisitos para recibir una pensión completa según el sistema de Seguridad Social.

El 9 de agosto de 2005, el trabajador presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social de Madrid, argumentando la nulidad de la medida adoptada únicamente por haber alcanzado esta la edad de 65 años, suponiendo una vulneración de sus derechos fundamentales, en particular a su derecho a la no discriminación por razón de la edad. Así el órgano jurisdiccional remitente, cuestionó la conformidad con el Derecho comunitario, de la citada Disposición transitoria única de la Ley 14/2005 que permite la jubilación forzosa sin requerir vinculación con la política de empleo.

Por consiguiente, al aplicar esta ley en idénticas condiciones económicas, se observa la diferencia de trato entre los empleados que hayan alcanzado la edad de 65 años. En palabras del TJUE:

“por lo tanto, en aplicación de una misma ley y en las mismas circunstancias económicas, se aprecia una diferencia de trato entre los trabajadores que alcancen 65 años en función únicamente de si el convenio colectivo que les resulte aplicable haya entrado en vigor antes o después del 2 de julio de 2005 –fecha de publicación de la Ley 14/2005–, siendo así que si el convenio ha entrado en vigor antes de tal fecha no se tienen en cuenta las exigencias de la política de empleo, pese a que se imponen en la Directiva 2000/78, a la que debía darse cumplimiento a más tardar el 2 de diciembre de 2003⁹⁷.”

⁹⁴Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 16 de octubre de 2007, asunto C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604.

⁹⁵Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (BOE-A-2005-11365), Disposición transitoria única.

⁹⁶Vid. Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

⁹⁷Vid. STJUE de 16 de octubre de 2007, asunto C-411/05, ap.34.

En este contexto, el Juzgado de lo Social de Madrid planteó las siguientes cuestiones prejudiciales. En primer lugar, la posible aplicabilidad de la Directiva 2000/78⁹⁸ en este caso y su posible oposición a la normativa interna. Así como, la obligación del juez nacional a la inaplicación de la normativa nacional, conforme al artículo 13 del Tratado⁹⁹ y el artículo 2.1 de la citada Directiva¹⁰⁰.

Las disposiciones de la Directiva 2000/78 y el principio de primacía del Derecho comunitario, obligan al juez nacional a inaplicar la normativa interna contraria a estas disposiciones.

En cuanto a la competencia de la Directiva 2000/78, siguiendo su artículo 3.1.c), es de aplicación a todas las personas en relación con las condiciones de empleo y trabajo, incluidas los conceptos de despido y remuneración. Lo que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, protegiendo entre otras causas, la discriminación por edad.

Aunque la Directiva no afecta la competencia de los EEMM en la determinación de la edad de jubilación, si se aplica a las medidas nacionales que regulen la extinción de contratos de trabajo al alcanzar una edad determinada. Consiguientemente, la normativa controvertida, que permite la extinción automática del contrato de trabajo al cumplir el trabajador los 65 años, afecta a las condiciones del empleo y, por tanto, está vinculada.

El artículo 2 de la Directiva define el principio de igualdad de trato¹⁰¹ como la ausencia de discriminación directa o indirecta basada en la edad. Por tanto, una normativa que prevea la extinción automática del contrato de trabajo tras alcanzar una edad determinada constituye una diferencia de trato por edad.

No obstante, el artículo 6.1 de la Directiva dispone que estas diferencias de trato pueden encontrar justificación, si buscan alcanzar una finalidad legítima en el marco del Derecho nacional, como pueden ser objetivos de políticas de empleo. Siempre que los medios empleados para lograr tal fin sean necesarios y adecuados.

La Disposición transitoria única de la mencionada Ley 14/2005 permite las cláusulas de jubilación forzosa, con el objetivo de promover el empleo a través de la distribución

⁹⁸Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOUE L 303, de 2 de diciembre de 2000).

⁹⁹Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 2008, versiones consolidadas, protocolos, anexos, declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa (DOUE C 115, de 9 de mayo de 2008).

¹⁰⁰Vid. STJUE de 16 de octubre de 2007, asunto C-411/05, ap.3.

¹⁰¹STJUE de 16 de octubre de 2007, asunto C-411/05. Ap.50: "A tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, a efectos de dicha Directiva se entiende por principio de igualdad de trato, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de la misma Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de ésta precisa que, a efectos de lo dispuesto en su apartado 1, existe discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la referida Directiva."

intergeneracional del trabajo, aunque no hace una mención formal a este objetivo, el contexto general muestra la persecución de un objetivo de interés general legítimo, la regulación del mercado de trabajo en aras de reducción del desempleo.

Además, la normativa no afecta excesivamente a las expectativas legítimas de los trabajadores, ya que garantiza a su vez, una pensión de jubilación. Así como, la facultad de los agentes sociales de adaptar las cláusulas de jubilación forzosa a las circunstancias específicas requeridas por los puestos de trabajo y el mercado laboral.

Por todo ello, se concluye que la Directiva 2000/78 no se opone a una normativa nacional, que regule una edad máxima de jubilación forzosa, siempre que esté justificada en una finalidad legítima de política de empleo y sea adecuada en sus medios.

Así, dada la respuesta negativa a la primera cuestión, el TJUE declara la falta de necesidad de abordar la segunda cuestión planteada.

En virtud de todo lo expuesto, el TJUE declara:

“la prohibición de toda discriminación por razón de edad, tal como se aplica en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que considera válidas las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en los convenios colectivos que exijan, como únicos requisitos, que el trabajador haya alcanzado el límite de edad a efectos de jubilación, fijado en 65 años por la normativa nacional, y que cumpla con las demás condiciones en materia de seguridad social para acceder a la prestación de jubilación en su modalidad contributiva, siempre que dicha medida, pese a basarse en la edad, esté justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo, y los medios empleados para lograr este objetivo de interés general no resulten inadecuados e innecesarios a este respecto¹⁰².

Por tanto, el TJUE insta al Gobierno nacional a la persecución de finalidades legítimas en la política de empleo, encuadradas en un marco adecuado y necesario.

Por último, en el asunto *Rodríguez Sánchez*¹⁰³, la petición prejudicial se plantea en el contexto del litigio entre la Sra. Estrella Rodríguez Sánchez y Consum Sociedad Cooperativa Valenciana, debido a la negativa de la empresa empleadora de conceder a la Sra. Rodríguez

¹⁰²Vid. STJUE de 16 de octubre de 2007, asunto C-411/05, ap.79.

¹⁰³Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 16 de junio de 2016, C-351/14, Rodríguez Sánchez, ECLI:EU:C:2016:447.

Sánchez una concreción horaria, basada en la reducción de su jornada laboral, así como su adscripción al turno fijo de mañanas.

Consum SCV, es una sociedad cooperativa que opera en una red de supermercados, consistiendo su objeto social en la oferta de empleo estable a sus socios trabajadores. Por otro lado, la Sra. Rodríguez Sánchez es socia trabajadora de la empresa, en la categoría de caja y reposición.

El 17 de diciembre de 2013, La trabajadora solicita, tras su permiso de maternidad¹⁰⁴, una reducción de jornada, así como una concreción horaria fija para poder cuidar a su hijo. Aunque Consum SCV aceptó la reducción de jornada inicialmente, rechaza la concreción horaria solicitada, alegando problemas operativos de exceso de personal.

Por lo que la Sra. Rodríguez Sánchez interpone demanda por esta decisión ante el Juzgado de lo Social de Barcelona, órgano que suspende el proceso para dar inicio al procedimiento recogido en el artículo 34.8¹⁰⁵ del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo a la trabajadora presentar una nueva solicitud en base a su derecho de conciliación de la vida familiar y laboral. La empresa empleadora no responde a esta nueva petición, ni la remite al Comité Social mencionado en su Reglamento de régimen interno.

Así, el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona, subrayando la discrepancia entre las partes, cuestiona la aplicabilidad de las disposiciones del Acuerdo marco revisado sobre permiso parental, implementado por la Directiva 2010/18/UE, en la relación socio-trabajador de una cooperativa y por consiguiente, si la negativa de Consum SCV infringe tales derechos.

Planteando ante el TJUE las siguientes cuestiones: la aplicación de la Directiva 2010/18 respecto de la relación socio-trabajador en una cooperativa, el alcance de la cláusula 8.2 de

¹⁰⁴Vid STJUE, de 16 de junio de 2016, asunto C-351/14. ap.26: "La Sra. Rodríguez Sánchez dio a luz un hijo el 19 de agosto de 2013. Al final de su permiso de maternidad, el 27 de diciembre de 2013 formuló una petición en la que solicitaba, invocando la guarda legal de su hijo y amparándose en el artículo 37, apartados 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores, la reducción de su jornada laboral a 30 horas semanales y, a la vez, su adscripción al turno de mañana fijo de 9.00 a 15.00, de lunes a viernes."

¹⁰⁵Estatuto de los Trabajadores. Art.34.8: "Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo."

Acuerdo marco revisado, así como, la interpretación de la cláusula 6 del Acuerdo marco que podría requerir que las normativas nacionales obliguen a los empleadores a considerar y atender las solicitudes de cambios en horarios tras el permiso parental, con efecto directo, garantizando la igualdad de trato reconocida en la CDFUE.

Por lo que la intención de la petición, en síntesis, tiene como objeto clarificar la aplicabilidad del Acuerdo marco respecto a la situación de la demandante, sumado a la adecuación de la normativa española con las obligaciones establecidas por este.

Por todo ello, el TJUE resalta que la cláusula 6.1 del Acuerdo marco, se refiere a situaciones en las que un trabajador solicite cambios de sus horarios tras reincorporarse de un permiso parental. En el caso de la Sra. Rodríguez Sánchez, su solicitud de reducción de jornada y la concreción horaria se realizan tras su permiso de maternidad, y no tras un permiso parental¹⁰⁶.

En este sentido, el TJUE aclara:

“En efecto, como ya ha señalado el Tribunal de Justicia en relación con el apartado 9 de las consideraciones generales del Acuerdo marco sobre el permiso parental anexo a la Directiva 96/34, redactado en términos análogos a los del apartado 15 de las consideraciones generales del Acuerdo marco revisado, el permiso parental se concede a los padres para que puedan ocuparse de su hijo y puede accederse a él hasta una edad determinada del hijo, que puede ser de hasta ocho años. El permiso de maternidad, por su parte, persigue un objetivo diferente. Su finalidad consiste en asegurar la protección de la condición biológica de la mujer y las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones¹⁰⁷”.

Así pues, el TJUE declara que esta disposición no es relevante en la resolución del litigio principal, ya que la citada cláusula no se aplica a situaciones de reincorporación tras un permiso de maternidad. Declarando la inadmisibilidad de las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, así como primera y segunda.

Todo ello hace que la petición de decisión prejudicial se declare inadmisibile, ya que la situación de la demandante no se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la cláusula 6

¹⁰⁶STJUE, de 16 de junio de 2016, asunto C-351/14, ap.43:” No obstante, a este respecto es preciso observar que el Derecho de la Unión realiza una distinción entre el concepto de permiso de maternidad, tal como se regula, en particular, en la Directiva 92/85, y el de permiso parental, tal como se emplea en el Acuerdo marco revisado, y que el apartado 15 de las consideraciones generales de dicho Acuerdo precisa además expresamente que éste enuncia requisitos mínimos y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad.”

¹⁰⁷Vid. STJUE, de 16 de junio de 2016, asunto C-351/14, ap.44.

del Acuerdo marco revisado, así como se declara que las demás cuestiones planteadas no tienen relevancia para la resolución del litigio.

2.3- CONSECUENCIAS DE LAS CUESTIONES PREJUDICIALES TRATADAS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.

Las cuestiones planteadas y las respectivas decisiones del TJUE en los asuntos tratados han tenido y tienen un significativo impacto en el ordenamiento jurídico español, lo que lleva a la progresiva adaptación a los estándares europeos, de la política y normativa nacional.

La calificación del TJUE de la exclusión de las prestaciones de desempleo para personas empleadas del hogar, como una causa de discriminación indirecta por razón de sexo implicó la revisión y reconsideración por parte del Gobierno español de la exclusión de las prestaciones de desempleo a las empleadas del hogar. Como consecuencia de ello, se adopta el Real Decreto Ley 16/2022¹⁰⁸ de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Estableciendo la protección por desempleo para ellas, a través de su inclusión en el sistema de protección por desempleo de la Seguridad Social.

Así mismo, tras el asunto *Ca Na Negreta*, se constató que la normativa española sobre despido de un trabajador por incapacidad permanente sobrevenida, sin requerir ajustes razonables de adaptación a su puesto de trabajo, era incompatible con la Directiva 2000/78 y la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, suponiendo una vulneración del principio de igualdad y no discriminación por discapacidad.

Esto provocó que se actualizan las disposiciones relacionadas con la incapacidad permanente en la Ley General de la Seguridad Social para adaptarse a los parámetros europeos. Así a través del Real Decreto-ley 2/2023¹⁰⁹, de 16 de marzo, se introduce varias reformas en la Ley General de la Seguridad Social, en un intento de adaptar la normativa para garantizar ajustes razonables y un mejor apoyo en el ámbito laboral a las personas con discapacidad. En este mismo sentido, se ha proyectado también, la reforma del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la confirmación por parte del TJUE, de la necesidad de vinculación a objetivos legítimos de interés general, así como distribución intergeneracional del trabajo, de la legislación que permitía una edad de jubilación forzosa, España se ha visto obligada a revisar su normativa

¹⁰⁸Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (BOE-A-2022-14680).

¹⁰⁹Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. (BOE-A-2023-6967).

de jubilación forzosa en aras de evitar discriminaciones por edad y adaptarse a la Directiva 2000/78/CE. Desde entonces, estas cláusulas deben estar justificada y responder a objetivos legítimos de las políticas de empleo. Este esquema ha sido igualmente introducido en los Convenios Colectivos¹¹⁰.

Por último, el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores ha sido modificado en refuerzo de la conciliación de la vida familiar y laboral, tales como: derecho a la adaptación de jornada y al proceso de negociación¹¹¹.

¹¹⁰GARRIGUES, "Vuelve la jubilación forzosa", disponible en: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/vuelve-la-jubilacion-forzosa, consultado el 28 de junio de 2024.

¹¹¹SÁNCHEZ GARRIDO ABOGADOS, "Concreción horaria ex Artículo 34.8 Estatuto de los Trabajadores", disponible en: <https://www.sanchezgarridoabogados.com/concrecion-horaria-ex-articulo-34-8-estatuto-de-los-trabajadores?cn-reloaded=1>, consultado el 28 de junio de 2024.

CONCLUSIONES

- I. El principio de igualdad y la consiguiente prohibición de discriminación han evolucionado significativamente desde el siglo XVIII hasta nuestra Constitución, estableciendo estos principios como derechos fundamentales, hecho que marca un hito en reconocimiento legal de la igualdad en España, así como los movimientos constitucionales de Occidente.
- II. La adhesión de nuestro país a la Unión Europea ha ampliado y consolidado estos principios, a través de su integración en un marco jurídico más amplio, que sustenta su apreciación y regulación hacia formas de discriminación más allá del género. En un intento de regular las causas de discriminación de forma interseccional.
- III. La evolución de la normativa de la Unión Europea transcurre desde la exclusiva regulación de cuestiones laborales, al intento de incorporar una perspectiva más amplia de la igualdad y no discriminación, respaldada por diversos Tratados y Directivas.
- IV. El derecho derivado y su evolución han reflejado un avance significativo, llevando a nuestro país a la trasposición de diferentes Directivas que intentan asegurar la igualdad de las personas trabajadoras, la conciliación familiar, así como, prohibición de discriminación por causas transversales.
- V. Las decisiones del TJUE han sido fundamentales en la interpretación y desarrollo del principio de igualdad y no discriminación, a través de precedentes que influyen notablemente en la legislación y práctica judicial española.
- VI. Este trabajo intenta resaltar la importancia de la jurisprudencia creada por el TJUE en la evolución de los derechos antidiscriminatorios en materia laboral, sugiriendo la necesidad de estudios futuros para la evaluación de la efectividad de políticas de igualdad y su impacto en la vida cotidiana de las personas trabajadoras.
- VII. Las sentencias estudiadas ponen de manifiesto las limitaciones persistentes en diferentes ámbitos. Siendo crucial la adopción de medidas coherentes, integradoras y amplias que aseguren derechos laborales plenos y equitativos.
- VIII. En ámbitos como la protección de las personas con discapacidad en el mercado laboral, observamos que nuestra legislación aún presenta grietas por donde se cuela la discriminación.
- IX. Es crucial que se establezcan salvaguardas adicionales para asegurar que las políticas de jubilación no perpetúen estereotipos negativos, ofreciendo soluciones flexibles para las personas trabajadoras mayores.

X. La limitada aplicación de determinadas directivas en casos de permisos de maternidad y paternidad restringe el derecho de las trabajadoras a unos derechos laborales concretos. Lo que perpetua la desigualdad de género. Así como discrimina a las personas trabajadoras que tienen un tipo de familia fuera del esquema cis-heteronormativo, base de las regulaciones.

XI. Finalmente, aunque el camino a la igualdad sea largo y complejo, debemos destacar los avances logrados. Sin dejar atrás la necesidad de fortalecer la implementación de políticas inclusivas, desde la coherencia y amplitud, desde el diálogo social; promover la adaptación de los entornos laborales facilitando la inclusión de todas las personas, así como apoyando la conciliación de la vida social y familiar a la vida laboral. Vigilar y evaluar continuamente, identificar y corregir, proteger. Pero sobre todo escuchar, a las que vinieron, a las que están detrás y a todas las que vendrán.

BIBLIOGRAFÍA

- Ballester Pastor, A.: “La lucha contra la discriminación en la Unión Europea”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración núm. 92, 2011, págs.207-212.
- Ballester Pastor, A.: “Igualdad y no discriminación en la Constitución Europea”, Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración núm. 57, 2005, págs.119 -123.
- CASAS BAAMONDE, M.E.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GIL ALBURQUERQUE, R.; GÓMEZ GARCÍA-BERNAL, A. Capítulo 5: “La cuestión prejudicial ante el Tribunal de justicia de la Unión Europea”, en CASAS BAAMONDE, M.E.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GIL ALBURQUERQUE, R.; GÓMEZ GARCÍA-BERNAL, A. V SEMPERE NAVARRO. Derecho Social de la Unión Europea: Aplicación por el Tribunal de Justicia. Boletín Oficial del Estado y Fundación para la Investigación del Derecho y la Empresa (FIDE), Madrid, 2023, págs.215-221.
- CASAS BAAMONDE, M.E.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GIL ALBURQUERQUE, R.; GÓMEZ GARCÍA-BERNAL, A. “Capítulo 7: “Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral”, en CASAS BAAMONDE, M.E.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GIL ALBURQUERQUE, R.; GÓMEZ GARCÍA-BERNAL, A. V SEMPERE NAVARRO. Derecho Social de la Unión Europea: Aplicación por el Tribunal de Justicia. Boletín Oficial del Estado y Fundación para la Investigación del Derecho y la Empresa (FIDE), Madrid, 2023, págs.305-333.
- COVADONGA FERRER MARTÍN DE VIDALES, Revista Española de Derecho Europeo 71 Julio – septiembre 2019, pág.157.
- Consejo Europeo. (1992). Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Edimburgo. Última consulta: (29/06/2024) https://www.consilium.europa.eu/media/20489/1992_diciembre_-_edimburgo_es_.pdf.
- Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. Última consulta: (29/06/2024). https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf,
- "El principio de igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento constitucional español". Dereito vol. 5 núm.1:85-129, 1996, págs.89-91.
- EPRS, Servicio de Estudios del Parlamento Europeo. Los principios de igualdad y no discriminación, una perspectiva de Derecho Comparado, págs.1-13.
- ESPUNY TOMÁS, M.J. “Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad.” IUS Labor 2/2007, pág.2.

- GARRIGUES, "Vuelve la jubilación forzosa". Última consulta: (29/06/2024) https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/vuelve-la-jubilacion-forzosa.
- GÓMEZ GORDILLO, R., "Prohibición de discriminación e indemnización por finalización de los contratos de trabajo de duración determinada". Revista de Derecho Comunitario Europeo núm.56, pág. 243.
- MANGAS MARTÍN, A.; GONZÁLEZ ALONSO, L. N. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: comentario artículo por artículo. Madrid: BBVA, 2008, págs.389-396.
- MARÍN ALONSO, I., "El alcance del principio de igualdad y no discriminación en condiciones de trabajo y sus límites en el empleo público: la no portabilidad entre regímenes de personal de distinta naturaleza jurídica". Revista de Derecho Social, núm.84, 2018, págs.225-227.
- MARTÍNEZ SIERRA, J. M.; FERRER MARTÍN DE VIDALES, C., "La igualdad ante la Ley en la doctrina del TJUE". Estudios de Deusto: revista de la Universidad de Deusto, vol. 65, núm. 2017, págs.239 -240.
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (s.f.). España y la Unión Europea. Última consulta: (29/06/2024). <https://www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Paginas/EspanaUE.aspx>.
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.(s.f.). Historia. Última consulta: (29/06/2024). <https://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/ConsejodeEuropa/es/Organismo/Paginas/Historia.aspx>.
- Naciones Unidas. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), Última consulta: (29/06/2024). <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.
- "Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo". feminismo/s 12, 2008, pág. 231.
- O'CONNOR, C., "The principle of equality and non-discrimination within the framework of the EU Charter of Fundamental Rights and its potential application to social and solidarity rights" en PALMISANO, G.(ed.). Making the Charter of Fundamental Rights a living instrument, Brill Nijhoff, Leiden, Boston, 2015, pág.203.
- SÁNCHEZ GARRIDO ABOGADOS, "Concreción horaria ex Artículo 34.8 Estatuto de los Trabajadores". Última consulta: (29/06/2024). <https://www.sanchezgarridoabogados.com/concrecion-horaria-ex-articulo-34-8-estatuto-de-los-trabajadores?cn-reloaded=1>.

NORMATIVA

- Constitución de la República Española de 9 de diciembre de 1931 (Gaceta de Madrid, núm. 340, de 10 de diciembre de 1931).
- Constitución Española 1978 (B.O.E. núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
- Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer (BOE-A-1961-1413).
- Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (BOE-A-2005-11365), Disposición transitoria única.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (B.O.E. núm.184, de 2 de agosto de 2011).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm.244, de 11 de octubre de 2011).
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm.167 de 13 de julio de 2022).
- 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 (BOE núm.255, de 24 de octubre de 2015).
- 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 (BOE núm.261, de 31 de octubre de 2015).
- Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE núm. 91, de 1 de abril de 2020).
- Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (BOE núm.216 de 8 septiembre de 2022).
- Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (BOE núm.65 de 17 de marzo de 2023).
- Jefatura del Estado. Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968).

- Jefatura del Estado. Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979).
- Documentos relativos a la adhesión del Reino de España y de la República Portuguesa a las Comunidades Europeas (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, Edición especial. L 302, de 15 de noviembre de 1985).
- Instrumento de ratificación del Acuerdo de Adhesión del Reino de España al Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen de 14 de junio de 1985 entre los Gobiernos de los Estados de la Unión Económica Benelux, de la República Federal de Alemania y de la República Francesa, relativo a la supresión gradual de los controles en las fronteras comunes, firmado en Schengen el 19 de junio de 1990, al cual se adhirió la República Italiana por el Acuerdo firmado en París el 27 de noviembre de 1990, hecho el 25 de junio de 1991 (BOE núm.81, de 5 de abril de 1994).
- España. Instrumento de ratificación del Protocolo número 12 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Número 177 del Consejo de Europa), hecho en Roma el 4 de noviembre de 2000 (BOE núm.64, de 14 de marzo de 2008).
- Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE) (Diario Oficial de la Unión Europea, núm.1, de 25 de marzo de 1957).
- Tratado de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea, C 191, de 29 de julio de 1992).
- Unión Europea. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 364/1, de 18 de diciembre de 2000).
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea, C 326, de 26 de octubre de 2012).
- Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas, protocolos, anexos, declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa (DOUE C 115, de 9 de mayo de 2008).
- Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DOCE L 45, 19.02.1975).

- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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 (DOUE L 39, 14.02.1976).
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, 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 (DOUE L 6, 10.01.1979).
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DOUE L 225, 12.08.1986).
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DOUE L 359, 19.12.1986).
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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 (DOUE L 348, 28.11.1992).
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DOUE L 14, 20.01.1998).
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOUE L 180, 19.07.2000).
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOUE L 303, 02.12.2000).
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, 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 (DOUE L 269, 05.10.2002).
- 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 (DOUE L 204, 26.07.2006).

JURISPRUDENCIA

- Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 23 de noviembre de 1984, Recurso de amparo núm.576/1983. Boletín Oficial del Estado, de 5 de diciembre de 1984. (BOE-T-1984-27948).
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 8 de mayo de 1976, C-43/75, Defrenne II, ECLI:EU:C:1976:56, ap.40.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera), de 27 de marzo de 1990, Wuidart y otros, asuntos acumulados C-267/88 a C-285/88. ECLI:EU:C: 1990:113, ap.13.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 31 de mayo de 1995, C-490/93, Royal Copenhagen, aps.32-33.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Gran Sala), de 12 de octubre de 2004, C-313/02. Recopilación de Jurisprudencia del Tribunal de Justicia. ECLI:EU:C: 2004:589, ap.56.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 13 de septiembre de 2007, C-307/05, Del Cerro Alonso, ECLI:EU:C:2007:509, aps.53-58.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 16 de octubre de 2007, C-411/05, Palacios Villa, ECLI:EU:C:2007:604.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 16 de junio de 2016, C-351/14, Rodríguez Sánchez, ECLI:EU:C:2016:447.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 5 de julio de 2017, C-190/16, Fries, ECLI:EU:C:2017:513, ap.29.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 24 de febrero de 2022, C-389/20, TGSS (Chômage des employés de maison), ECLI:EU:C:2022:120.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 18 de enero de 2024, C-631/22, Ca Na Negreta, ECLI:EU:C:2024:12.