

# EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE Y SU PAPEL EN LA CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD DE GÉNERO

GUSTAVO A. DORDA MEDINA

TENIENTE CORONEL. JEFE DE LA COMANDANCIA DE ÁVILA. DOCTORANDO EN UNIÓN EUROPEA POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

Fecha de recepción: 15/02/2022. Fecha de aceptación: 14/03/2022

## RESUMEN

La Igualdad de Género es un tema de máxima actualidad y en muchas ocasiones de debate. Pero en ese debate que genera, incluido el seno de las FCS, la mayor parte de las veces se olvida que la Igualdad de Género es una de las derivadas o manifestaciones de un Derecho Fundamental como es el de Igualdad. Se trata, por tanto, de una cuestión de Derechos Humanos, aunque a veces se plantee la temática como proveniente de tal o cual ideología.

Como miembro de la FCS, se ha considerado que, al menos en su seno, una manera muy eficaz para sosegar ese debate y poder analizar la cuestión como lo que es, se insiste, una materia de ejercicio de Derechos Fundamentales, es estudiar el asunto desde el prisma del Derecho y de la Jurisprudencia. Y un Derecho y Jurisprudencia que ha tenido una enorme relevancia en este campo, muchas veces desconocido, es el Derecho de la Unión Europea y la fundamental labor de su Tribunal de Justicia.

De eso es de lo que quiere tratar este artículo, de la aportación de la Unión Europea y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a la construcción del Derecho de Igualdad de Género, y su posterior recepción en el Derecho Nacional. Esa recepción en el Derecho Nacional se plasma en muy diversos ámbitos, relacionados con el día a día de las personas, que es donde realmente se desarrollan los Derechos Fundamentales proclamados al más alto nivel.

El estudio de estos ámbitos, como por ejemplo la conciliación o la carrera profesional, quiere mostrar cuáles son los principales aspectos que tiene la Igualdad de Género como Derecho, y cuáles son los campos en que se pueden dar vulneraciones del mismo, todo ello a través, en especial, de los pronunciamientos de un Tribunal de tanta importancia como es el de Justicia de la Unión Europea.

*Palabras clave:* Igualdad de Género, derechos fundamentales, Unión Europea, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Guardia Civil.

## ABSTRACT

Gender Equality is an issue with the maximum actuality. It is a strong debate, as well inside the Security Forces in Spain, where the most of the times we forget that we are speaking about Human Rights, and, inside this area, we have the Right to

Equality, with an important expression such as Gender Equality Right. Therefore, we are in front of a Law matter, although sometimes we address the question only as a political issue.

As a Security Forces member, it is very important to take in account the previous reasoning, and try to calm that debate analysing this issue as Human Right question. The fact of studying the matter from the point of view of Law might contribute in that direction. Furthermore, we are going to try manage this aim trough the European Law and Case Law, many times not enough known in our Country, specially the labour of the European Court of Justice.

In this way, this is what we want to do with this article, to study the contribution of the European Union and his higher Court to the built of the Gender Equality Right and its reception into the Spanish Law. This reception in national law is reflected in a wide range of areas related to people's daily lives, which is where the Fundamental Rights proclaimed at the highest level are really developed.

The study of these areas, such as work-life balance or professional careers, aims to show the main aspects of gender equality as a right, and the areas in which it can be violated, especially through the pronouncements of a Court as important as the Court of Justice of the European Union.

*Keywords:* Gender Equality, Fundamental Rights, European Union, European Court of Justice, Guardia Civil.

## **1. INTRODUCCIÓN. LA CONOCIDA COMO LABOR PRETORIANA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

La Igualdad de Género es un tema de absoluta actualidad y que genera, a veces, un importante debate. Pero una aproximación a esta materia, a los efectos que interesan a este artículo, es abordar la Igualdad de Género como el resultado de una larga construcción jurídica y jurisprudencial, que desde hace décadas ha venido realizando la Unión Europea (UE) y su Tribunal de Justicia (TJUE). Es una cuestión de Derecho, de Derechos Fundamentales, y este ensayo pretende difundir esta derivada de la Igualdad de Género, en el convencimiento de que un lector especializado, aunque influenciado por ese debate, sea capaz de objetivar esta materia desde ese prisma, el del Derecho. El Derecho de la UE, tan importante en muchos campos como el de la competencia y libre circulación, el medio ambiente, la seguridad o la protección de datos, también ha tenido un papel crucial en la construcción de la Igualdad de Género como un Derecho Fundamental.

Para empezar, siguiendo a los profesores Diez de Velasco (2010) y Astola (2005), la propia UE ya se puede calificar como una organización internacional "diferente", con un ordenamiento jurídico propio, pero, además, directamente aplicable en los Estados miembros (EEMM), lo que la convierte en un proyecto novedoso dentro del Derecho Internacional.

Y si de "diferente" se ha querido calificar a la UE dentro de las organizaciones internacionales, también lo ha sido el proceso de construcción de su Derecho y, especialmente, del desarrollo de los Derechos Humanos (DDHH). En efecto, se ha pasado de

unos tratados fundacionales en los años 50 sin ninguna referencia a aquellos<sup>1</sup>, hasta la inclusión en el Tratado de Lisboa (TL) en el año 2008, de un instrumento de tanta importancia como la Carta Europea de los Derechos Fundamentales (CDUE).

Si esto es así en el ámbito general de los DDHH, va a suceder lo mismo con la Igualdad de Género (Mangas, 2005 y Vespaziani, 2005). Así, la única referencia a lo que podría ser la primera mención a la Igualdad de Género se realizaba en el art. 119 del Tratado. En él se daba una llamada a la prohibición de discriminación, ceñida, además, al ámbito salarial; todo ello en ese contexto “economicista” en el que surgía la UE y por la mera razón de que “las diferencias de sueldo entre mujeres y hombres podían distorsionar la competencia”.

De este inicial olvido en materia de DDHH tampoco estaba exento el TJUE, que en sus comienzos “rechazó tomar en consideración la argumentación de que determinados actos comunitarios eran nulos puesto que atentaban contra derechos fundamentales amparados por las constituciones nacionales” (Gordillo y Martinico, 2013).

Pero, a pesar de esos comienzos decepcionantes, pronto cambiaron las tornas, aunque la forma en que van a tener entrada los DDHH en el Derecho de la UE va a ser, como su Derecho en general, diferente a la de cualquier país u organización internacional. En efecto, no fue primero un texto “constitucional” el que estableció un catálogo de derechos que luego eran reclamados por los particulares, sino que ha sido el TJUE el que ha ido abriendo camino a través de la calificada por el profesor Sarrión (2013) como labor “pretoriana”, configurando los principios básicos del Derecho de la Unión, que iban siendo posteriormente incorporados a su normativa.

Esta labor comienza en los sesenta con las paradigmáticas sentencias Vand Gend & Loos y Costa ENEL en los asuntos 26/62 y 6/64<sup>2</sup>, en los que lo primero que hace el TJUE es apuntalar principios básicos de su Derecho.

- 1 Así, como indica una magnífica obra de referencia para la materia que aquí se está tratando, como es el “Manual de legislación europea contra la discriminación”, los tratados fundacionales “no tenían referencias a los derechos humanos ni a su protección” y es que, como desarrolla la introducción de este Manual, “no se esperaba que la creación de una zona de libre comercio pudiera tener incidencia en materia de derechos humanos”. Este documento, editado por la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, y actualizado cada cierto tiempo por dicha Agencia, es un excelente resumen y recorrido del devenir de la UE, del TJUE y también del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de lucha contra la discriminación. El enlace directo a la última edición disponible del Manual, del año 2018, se encuentra en la página web de la FRA (en sus siglas e inglés), en el siguiente enlace: <https://fra.europa.eu/es/publication/2020/manual-de-legislacion-europea-contra-la-discriminacion-edicion-de-2018> (accedido el 23 de noviembre de 2021).
- 2 Para ampliar información sobre las que se consideran sentencias fundamentales en los inicios del proceso de construcción del Derecho de la Unión Europea, se puede acudir a: Ugartemendia Eceizabarrena. J y Bengoetxea Caballero. J. (2014). Breves apuntes sobre las sentencias básicas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Revista UNED Teoría y Realidad Constitucional, nº 33, pp. 443. En todo caso, la página web del TJUE ofrece un magnífico motor de búsqueda para sus sentencias, de ahí que en este ensayo se vayan a citar con el nombre que tienen asociado así como el número de asunto, con la idea de facilitar esa búsqueda a quién desee profundizar en esta materia. El enlace a la página web del TJUE en el que se encuentra su buscador es: [CURIA - Página principal - Tribunal de Justicia de la Unión Europea \(europa.eu\)](https://curia.europa.eu/curia/) (accesible el 23 de enero de 2022). Se puede realizar la búsqueda bien por el nombre de las partes – demandante o demandado- o bien por el número de asunto. Así, por ejemplo, con la Sentencia Rutilli C-36/75, se puede introducir en el buscador la palabra “Rutilli” o bien el asunto, que sería en este caso, C-36/75.

Así, en *Van Gend & Loos*, se configura el Principio de Eficacia Directa, mediante el cual los derechos que genere la normativa europea van a poder ser reclamados directamente por los particulares, aunque no vengan expresamente reconocidos. Además, y más importante, su protección va a poder ser solicitada en los tribunales nacionales, lo que no tiene parangón en otros órganos internacionales.

El inmediato problema que surgía era la colisión entre el Derecho de la UE y el de los EEMM, lo que el TJUE también quiso aclarar pronto estableciendo el Principio de Primacía en la Sentencia *Enel*, que indicaba que ante esa posible colisión debe primar aquel y los jueces nacionales “inaplicar” su derecho cuando contradiga al de la Unión (Phelan, 2015).

La primera mención a la materia de los DDHH llegaría con la Sentencia *Stauder v. Stadt Ulm C-29/69*, en la que el TJUE afirmó que “los derechos fundamentales de la persona están comprendidos en los Principios Generales del Derecho comunitario cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia” (O’Leary, 2018).

Comienza aquí el TJUE su labor de protección de los DDFF con un claro pronunciamiento acerca de su carácter de principios básicos.

Pero su papel no se iba a quedar ahí, y también era consciente de la falta de un catálogo positivo de tales Derechos, con lo cual también había que ponerse a la labor de construcción jurisprudencial, llegando a actuar como si fuera un “tribunal constitucional europeo” (Pérez de Nanclares, 2017), para ir definiendo ese catálogo de derechos.

Esa labor “constitucional” e incluso “humanizadora”, en palabras de los ya citados profesores Gordillo y Martinico, se afianza claramente con la Sentencia *Internationale Handelsgesellschaft C-11/70*, ya en los años setenta.

En ella, el TJUE declara que “la observancia de los DDFF integra los principios generales del Derecho, cuyo respeto garantiza este Tribunal; que la salvaguardia de dichos derechos, aunque inspirada en las tradiciones constitucionales comunes a los EEMM, debe ser garantizada en el marco de la estructura y objetivos de la Comunidad” (Shuibhne, 2009).

## **2. LOS PRIMEROS PASOS DEL TJUE EN MATERIA DE DERECHO DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Tras esta Sentencia, continuó el TJUE una labor de “presión” en pos de los DDHH, invocando incluso el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), como hace, por ejemplo, en la Sentencia *Rutilli C-36/75* (García Ortiz, 2018), citando los artículos 8 a 11 del Convenio y subrayando la idea de que el propio Convenio ha sido firmado por todos los EEMM.

Ello es una clara manifestación de la intención del TJUE de expandir la defensa de los DDHH acudiendo incluso a instancias externas a la Comunidad, pero cuyo derecho vinculase a los EEMM, y sobre la que la Doctrina afirma que, ante la falta de un catálogo propio de Derechos, el TJUE estaba “empujando” a las instituciones europeas a avanzar en su “positivación” (Muñoz Machado, 2015).

Y esta presión comenzó a calar en dichas instituciones que, sin introducir inicialmente menciones a los DDHH en el Derecho Originario<sup>3</sup>, sí lo hacen en la Declaración común del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión de 1977. En ella se subraya “la importancia primordial que atribuyen al respeto de los derechos fundamentales que resulten en particular de las constituciones de los EEMM, así como de la Convención Europea de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales”, añadiendo que “en el ejercicio de sus competencias y en el cumplimiento de los objetivos de las Comunidades, respetarán tales derechos” (Agudo Zamora, 1989).

Habiendo entrado ya claramente el TJUE a reclamar la aplicación de los DDHH en la UE, la Igualdad de Género no iba a ser una excepción y los primeros pasos en la materia llegaban con las sentencias Defrenne (I, II y III), donde el Tribunal indica la doble vertiente que tenía el art. 119 del TCE. Una claramente económica, pero otra igualmente importante como la de desarrollo social y progreso, y que, siguiendo al Tribunal, se plasma “en el principio general de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que debe impregnar todo el ámbito de aplicación de los Tratados”. En ellas, proclama el Tribunal que “el derecho a la igualdad de trato es un derecho fundamental de la persona y que sus excepciones deben ser interpretadas de manera restrictiva” (Sanz Caballero, 2009).

Al igual que pasaba en general con los DDHH, la labor del TJUE en materia de Igualdad de Género también comenzó a ser recogida en instrumentos de Derecho Derivado como la Directiva del Consejo de 10 de febrero de 1975 (75/117/CEE) sobre aplicación del Principio de Igualdad de Retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. En ella se habla del “principio de igualdad de retribución” y se lanza una clara obligación a los EEMM para que “introduzcan en su ordenamiento interno las medidas para que todo trabajador (...) pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional”, pidiendo a los EEMM “que supriman las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución”.

Al poco tiempo se publica la Directiva 76/207/CEE<sup>4</sup>, relativa al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, promoción profesionales y condiciones de trabajo. Esta Directiva, calificada por la profesora Mangas (2005) como “salto cualitativo”, pretende ya regular ámbitos relacionados con la

3 En el ámbito del Derecho Comunitario se conoce como Derecho Derivado a todo aquel que constituye desarrollo de los Tratados, siendo estos y sus protocolos conocidos como Derecho Originario. Actualmente, este Derecho Originario está compuesto por el Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, ambos aprobados en Lisboa en el año 2008, conocido por ello como el Tratado de Lisboa. Por su parte, el Derecho Derivado está compuesto, entre otros, por los conocidos reglamentos y directivas europeas aprobados generalmente de forma conjunta entre el Parlamento Europeo y la Comisión mediante un complicado procedimiento recogido en los propios Tratados. Para ampliar información sobre esta materia se puede acudir a la página web del Parlamento Europeo en: [El Tratado de Lisboa \(europa.eu\)](https://www.europarl.europa.eu/press-room/en/what-is-the-eu-law) [El Tratado de Lisboa \(europa.eu\)](https://www.europarl.europa.eu/press-room/en/what-is-the-eu-law) (disponible el 9 de diciembre de 2021).

4 La referencia completa de esta norma es 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. A lo largo de este artículo, si se quiere buscar la referencia completa de las normas que se van a ir citando, el motor de búsqueda oficial de la Unión Europea es: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=es> (disponible el 27 de enero de 2022).

Igualdad de Género que van más allá de la cuestión retributiva; e introduce menciones al acceso al empleo, promoción y ascensos, formación, condiciones de trabajo y de retiro, etc. No en vano, del Principio de Igualdad de Retribución se pasa al Principio de Igualdad de Trato.

### **3. HACIA LA ESPECIALIZACIÓN DEL TJUE EN EL DERECHO DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Si en los años 70 dio el TJUE sus primeros pasos para la recepción de la Igualdad de Género en la Comunidad, la nueva década trae un proceso de especialización en la que, tras esa primera proclamación que había supuesto la saga Defrenne, el Tribunal comienza ahora a dibujar las múltiples derivadas que tiene este Derecho.

Para empezar, aborda la temática de la relación entre el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva y el de Igualdad de Género en la Sentencia Von Colson y Kamann y la Sentencia Harz en los años 83 y 84, en las que el TJUE indica que para una verdadera protección y tutela de la Igualdad de Género se hacían necesarias unas sanciones que fueran reales, efectivas y acordes con el perjuicio y la discriminación sufrida (Bellido, 2005).

No obstante lo anterior, en los primeros años 80, el TJUE sí consideraba ciertas excepciones al Principio de Igualdad de Trato como en la Sentencia Johnston C-222/84, en la que admitía que las mujeres pudieran sufrir restricciones en el uso de las armas en la Policía del Ulster (Millán, 1998).

En el mismo plano del acceso a la función policial, poco después de la Sentencia Johnston, el TJUE continuó con la línea de admitir excepciones al Principio de Igualdad de Trato, como en la Sentencia Comisión contra República Francesa C-318/86, aunque aquí ya comenzaba a indicar el Tribunal que “estas excepciones deben poder adaptarse a la evolución social” y que las que se puedan establecer vengan definidas por un “criterio objetivo”, que permita que sea objeto del adecuado control de proporcionalidad.

En la línea del acceso a determinadas profesiones, cuando las capacidades físicas entran en solfa, también se tienen las Sentencias Rummler C- 237/85 y Stoeckel C-345/89.

En la primera de ellas se plantea ante el TJUE si es acorde al Derecho de la UE un sistema retributivo que contempla la fuerza física “cuando dicho sistema se basa en los criterios del esfuerzo o carga muscular y en el del carácter pesado del trabajo”; considerándolo correcto “siempre y cuando el sistema general de cualificación profesional tenga en cuenta otros criterios que sí que puedan representar una ventaja para la mujer”.

Por su parte, la Sentencia Stoekcel aborda el acceso de la mujer al trabajo nocturno, vetado aún en los años 80 en Francia, dejando claro que ese tipo de excepciones sí se oponen claramente a la normativa europea.

Pero en el entendido de que las discriminaciones no siempre son fáciles de percibir, fue también en los años ochenta cuando se comenzó a desarrollar un concepto fundamental en el Derecho de Igualdad de Género como es el de las discriminaciones indirectas, de la mano de la Sentencia Jenkins C-96/80, en la que se abordan las

diferencias entre los salarios de las horas trabajadas a tiempo parcial frente a las trabajadas a tiempo completo. ¿Qué ocurre cuando la mayor parte de las personas a tiempo parcial son mujeres, aunque a priori la cuantía que percibe un trabajador a tiempo parcial sea igual para ambos sexos?

El Tribunal lo deja claro al manifestar que “una diferencia de retribución entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial solo constituye una discriminación prohibida por el artículo 119 del Tratado si es en realidad un medio indirecto para reducir la cuantía de la retribución de los trabajadores a tiempo parcial en razón del hecho de que este grupo de trabajadores esté integrado, de manera exclusiva o preponderante, por mujeres”.

De interés es también la Sentencia Teuling C-30/85, en lo que es un ejemplo de que la defensa que el TJUE hace de la Igualdad de Género es neutra y equilibrada. Y es que en este caso una mujer denunciaba que el hecho de que una pensión por invalidez fuera mayor, si la persona tenía dependientes a su cargo, afectaba negativamente a las mujeres, ya que eran mayoritariamente los hombres los que tendrían personas a su cargo. Ante esta alegación de discriminación indirecta, el TJUE indicó que esos incrementos nada tenían que ver con la igualdad de trato y que solo estaban destinados a compensar una situación objetiva. Y se habla de neutralidad para expresar cómo el TJUE no ha pretendido defender los intereses de mujeres frente a hombres, sino un Derecho Humano como es la Igualdad en su vertiente de Género.

La Sentencia Teuling sirvió, además, para introducir la cuestión de la estadística en el sentido de determinar que existen posibles discriminaciones contra un grupo de personas cuando son estas mayoritariamente las que se ven afectadas. Así ocurre en la Sentencia Rinner-Kühn C-171/88, al apreciarse una discriminación indirecta cuando son mayoritariamente las mujeres las excluidas del pago de una baja, al aplicarse este pago solo a las personas que realizaban más de un número determinado de horas, mayoritariamente hombres. La importancia de la estadística se ve apuntalada por la Sentencia Kowalska C-33/89, y en especial por la Sentencia Nimz C-184/89, que ponen sobre la mesa discriminaciones indirectas cuando son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a las jornadas reducidas, al trabajo a tiempo parcial<sup>5</sup> o a la flexibilidad horaria como en la Sentencia Danfoss C-109/88.

En todo caso, el TJUE quiere continuar una línea de verdadera protección neutral del Derecho de Igualdad<sup>6</sup>, como en la Sentencia Barber C-262/88. Aquí era un hombre

5 Así lo había reconocido, por ejemplo, ya a principios de los años 80 la ya mencionada *Sentencia J.P. Jenkins en el Asunto C-96/80*. En esta Sentencia el TJUE ya había puesto sobre la mesa el dato de que son las mujeres las que mayoritariamente desempeñan los trabajos a tiempo parcial, y que por esa razón sus retribuciones van a ser menores que la de sus compañeros varones que suelen trabajar a tiempo completo. Vid: Nogueira Guastavino. M. (2013). La compleja protección de los trabajadores a tiempo parcial: los efectos explosivos e inciertos de la STJUE de 22 de noviembre de 2012. *Revista Española de Derecho Europeo* 47. Julio – Septiembre 2013. Pp. 47 a 97. Extraído de la web el 15 de enero de 2022 de: [Vista de La compleja protección social de los trabajadores a tiempo parcial \(revistasmarcialpons.es\)](http://Vista de La compleja protección social de los trabajadores a tiempo parcial (revistasmarcialpons.es))

6 Como dijo la eurodiputada portuguesa Edite Estrela en un debate en el Parlamento Europeo el 22 de abril de 2009: “La petición de igualdad de género no constituye un ataque contra los hombres. Es para la sociedad en su conjunto y, por lo tanto, beneficia tanto a hombres como a mujeres y también a las familias”. Enlace directo al debate en que se pronunció esta frase: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20090422+ITEMS+DOC+XML+V0//ES&language=ES> (accedido el 10 de diciembre de 2021).

el que denunciaba una discriminación cuando, al ser despedido por causas objetivas, se difería la percepción de la jubilación por el hecho de ser hombre, lo que no ocurría con las mujeres; siendo también esta medida declarada contraria a Derecho.

Otra cuestión directamente relacionada con la Igualdad de Género y que también ha sido abordada por el TJUE es el embarazo y la maternidad, pudiéndose traer a colación las Sentencias Hofmann C-184/83 y Dekker C-177/88.

En la primera, según Mangas (2005), el Tribunal consagra “el derecho de la mujer que ha dado a luz a volver a su puesto de trabajo u otro equivalente en las mismas condiciones que le eran aplicables antes de su maternidad”. Por su parte, la Sentencia Dekker proscribía la eliminación de una mujer en un proceso selectivo cuando el empresario tiene conocimiento de su embarazo.

Según se va viendo, los años ochenta responden a ese proceso de “especialización” y concreción de la Igualdad de Género como una derivada del Derecho de Igualdad. Así lo afirma la profesora Balaguer (2005), cuando, al repasar la jurisprudencia del TJUE en relación con las discriminaciones indirectas, indica que se acaba por perfilar la idea de que la maternidad, y las circunstancias que de ella se derivan, constituyen “el único hecho diferenciador entre la mujer y el hombre (...) y que los EEMM no pueden mantener ningún otro hecho diferenciador que no sea derivado de esa circunstancia biológica”.

Otro gran avance de estos años, siguiendo ahora a García del rey (2003), es la introducción por el TJUE de la inversión de la carga de la prueba, en la ya citada Sentencia Danfoss. Y es que uno de los problemas de las discriminaciones indirectas es el de su prueba, razón por la que el TJUE acabó por establecer que debe ser el empleador el que demuestre que cuando una medida perjudica en mayor proporción a mujeres que a hombres, esa diferencia se debe a una razón objetiva.

Y todo ese conjunto de posibles discriminaciones tiene ya una plasmación normativa en el año 86 en la Directiva 86/378/CEE, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. En ella, la Comunidad quería realizar un enfoque comprensivo de la gran variedad de regímenes profesionales de la Seguridad Social y de prestaciones, al objeto de que no se quedase abierta ninguna posibilidad de que algún beneficio social pudiera quedar sin regulación, manteniendo así una discriminación indirecta en este campo.

#### **4. AÑOS NOVENTA: CONSOLIDACIÓN Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSTIVA. LAS SENTENCIAS KALANKE Y MARSCHALL**

Si se calificó a los años 80 como la “eclosión” de la actividad del TJUE en materia de Igualdad de Género, los 90 se podrían considerar como la etapa de consolidación, con una cada vez más ingente actividad que profundiza en la anterior.

Así, en la materia de igualdad en las retribuciones y prestaciones, el TJUE va incluyendo en estas conceptos tales como los cursos de formación, gratificaciones navideñas, primas especiales de fin de año o complementos por horarios difíciles, al objeto de que estos diversos conceptos no quedaran fuera del amparo del Principio de Igualdad. Así lo hace en la Sentencia Enderby C-127/92, donde se anudan los conceptos de igualdad retributiva y trabajo de igual valor, abarcando ese amplio espectro

de prestaciones al objeto de que también fueran consideradas a la hora de detectar posibles discriminaciones (Martínez Miranda, 2018).

Otras sentencias en esta materia son la Royal Copenhagen C-400/93, donde el TJUE realiza un estudio de la multiplicidad de factores que pueden influir en el cálculo del salario a la hora de realizar una comparación, introduciendo la importancia de las condiciones de formación y cómo influyen estas en el salario, o la Meyers/Adjudication Officer C-116/94 en donde lo que se analiza es una situación en la que una prestación complementaria como un «family credit» también puede constituir una discriminación.

En materia de salario, el TJUE estableció que su cómputo no solo afecta a la pensión sino también a todo el posible campo de prestaciones derivadas de los diversos regímenes de la Seguridad Social, como indicó en la Sentencia Moroni C-110/91; sin olvidar tampoco el Tribunal aquellas situaciones de desempleo o invalidez en las que son los hombres los que pudieran estar en desventaja, como en el caso del acceso a gastos de guardería<sup>7</sup> (Sentencia Sonia Jackson y Patricia Cresswell v. Chief Adjudication Officer de los Asuntos C-63/91 y C-64/91).

Para otro tipo de prestaciones sociales es de gran interés la Sentencia De Weerd, C-343/92, que aborda la temática de una normativa nacional que concedía una prestación por invalidez a hombres y mujeres solteras sin tener en cuenta el nivel de ingresos. Esta norma fue modificada por el estado holandés para que pudiera otorgarse también a personas casadas, aunque en este último caso con unos de ingresos mínimos previos a la concesión de la ayuda, lo cual fue llevado a los tribunales por ser una discriminación contra la mujer ya que para estas, y más habiendo estado casadas, era mucho más difícil llegar a ese nivel mínimo de ingresos, lo que acabó siendo declarado contrario al derecho de la UE.

En defensa del embarazo y la maternidad, cabe destacar la Sentencia Carol Webb C-32/93, en donde el TJUE actúa con firmeza en aquellas situaciones en que detrás de los despidos está la condición de embarazada, declarando que no está obligada a informar sobre ese hecho en ningún momento del proceso de contratación, ni durante la relación laboral. Indicó, también, que el embarazo no es una enfermedad ni una indisponibilidad para el servicio de origen médico, por mucho que su desarrollo requiera de seguimiento facultativo (Sánchez Pérez, 2019).

Otro ejemplo de la protección de la maternidad e interdicción del despido por esa causa, además, relacionado con el trabajo nocturno, sería la Sentencia Habermann-Beltermann C-421/92. En ella se abordan las circunstancias concurrentes de que una trabajadora, por cuestiones de conciliación, consigue un trabajo exclusivamente nocturno, del que acaba siendo despedida al comenzar su embarazo en aplicación precisamente de una legislación nacional que prohibía el trabajo nocturno para la mujer embarazada, lo que es “doblemente” declarado nulo por el TJUE.

---

7 Como ya se ha indicado anteriormente en este artículo, el TJUE ha fallado igualmente a favor de los hombres cuando eran estos los que se veían en una situación de desventaja frente a la mujer, y el caso del acceso a las prestaciones, más allá del analizado de las guarderías, es un campo en el que el hombre era el que habitualmente estaba discriminado. Así lo demuestran sentencias dedicadas al cálculo de prestaciones por desempleo e invalidez (*Sentencia Comisión de las Comunidades Europeas v. Reino de Bélgica del Asunto C-229/89*), seguro de vejez (*Sentencia A. Verholen y otros v. Sociale Verzekeringsbank en los asuntos acumulados C-87/90, C-88/90 y C-89/90*) y también *Sentencia Jan Molenbrock v. Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank del Asunto C-226/91*).

En lo que respecta a la actividad legislativa, al principio de los años 90, las instituciones europeas cogieron el testigo del TJUE en materia de protección del embarazo y la maternidad, a través de la Directiva 92/85/CEE, todavía vigente. En ella, se tocan cuestiones como la prohibición de despido, el permiso por maternidad e incluso para exámenes prenatales en horario laboral. También la cuestión del trabajo nocturno, en este caso para que el trabajo de noche no sea obligatorio para la mujer que lo viniera desempeñando, y el empleador deba trasladarla o dispensarla de su actividad, lo que se anudaría a la prohibición de despido.

Pero los años noventa traen la entrada del TJUE en un tipo de acción positiva tan debatida como la llamada política de cuotas, y lo hace de la mano de las conocidas Sentencias Kalanke C-450/93 y Marschall 409/95.

En la primera, el “TJUE declaraba contraria a Derecho toda regulación de cuotas o preferencias reservada a mujeres” (Rey Martínez, 1996). Se trataba de un recurso presentado por el Sr. Kalanke ante los tribunales alemanes cuando, al optar a un puesto de trabajo en el Servicio de Parques, fue excluido en el proceso selectivo a favor de una mujer, ya que la legislación alemana permitía que si la mujer se hallaba infrarrepresentada, se le daría preferencia, normativa que fue declarada contraria a Derecho por el TJUE.

Sin embargo, esta postura del TJUE fue pronto matizada en la Sentencia Marschall. Este caso, que también viene de Alemania por un litigio entre el Sr. Marschall y la administración educativa de uno de los länder, por una norma que establecía la “promoción preferente de la mujer sobre el hombre, a igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales, salvo que concurran en la persona de un candidato motivos que inclinan la balanza a su favor”.

Sin embargo, en esta Sentencia ya el propio Tribunal recuerda una Recomendación del Consejo de 1986 que decía que “las normas sobre igualdad de trato que tienen por objeto conceder derechos a los individuos, pueden ser insuficientes por sí solas si no van acompañadas de medidas o acciones que traten de compensar los efectos perjudiciales que resulten para las mujeres de las estructuras sociales establecidas”.

Aún así, el TJUE no llega a apartarse del todo de la Doctrina Kalanke. En efecto, admite como válida la norma alemana, aunque previendo una reserva para salvaguardar la proporcionalidad de la medida y la licitud de su objeto, huyendo de una preferencia de la mujer absolutamente incondicionada. Así, establece: “que la norma garantice, en cada caso particular, que las candidaturas van a ser objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios de valoración referente a los candidatos de ambos sexos y pueda ignorar la preferencia femenina cuando esos méritos valorados puedan inclinar la balanza a favor del varón y que esos criterios no sean discriminatorios con respecto a la mujer”.

Cabe decir que de lo que se está hablando en este momento, dentro de las llamadas acciones positivas, es de las conocidas como cuotas flexibles, es decir, el sistema de selección en el que las personas llegan al proceso selectivo con los mismos méritos y capacidades, en cuyo caso tiene preferencia la mujer sobre el hombre, pero hay que remarcar que el TJUE no analizaba un caso que recogiera las llamadas cuotas rígidas, es decir, una reserva incondicionada de plazas para mujeres.

## 5. LA “CONSTITUCIONALIZACIÓN” DEL DERECHO DE IGUALDAD DE GÉNERO

Hay sectores de la Doctrina (Martín Vida, 1998) que consideran que, en especial, las dos últimas sentencias influyeron notablemente en las instituciones europeas, para poner en marcha los mecanismos de reforma de la Directiva 76/207. Pero, en especial, para incorporar al artículo 119 del TCE, aprovechando el Tratado de Ámsterdam, un apartado 4º que rezaba literalmente: “Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún EEMM mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”<sup>8</sup>.

Para la ya citada profesora Mangas, este hito supone la “constitucionalización” del Derecho de Igualdad de Género, al pasar al Derecho Originario como “un DDFF que trasciende el campo meramente laboral y se eleva a la categoría de objetivo, que debe impregnar todas las políticas de la Unión”, lo que es una clara introducción del Principio de Transversalidad (Goig Martínez, 2014), de tal manera que la Igualdad de Género comenzaba a ser un parámetro para medir el ajuste a derecho de cualquier medida que aplique la UE.

En paralelo a esta “constitucionalización” del Derecho de Igualdad de Género, la actividad normativa de la Unión se desarrollaba también con intensidad, como lo demuestran la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental o la Directiva 96/97/CE sobre el Principio de Igualdad de Trato en los regímenes de seguridad social, clarísimo ejemplo de la influencia del TJUE en la actividad legislativa de la UE, ya que cita expresamente en su texto Jurisprudencia del TJUE, apuntalando así lo que aquí se viene afirmando acerca de su fundamental actividad pretoriana.

Idéntica mención a la jurisprudencia se realiza en la Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, cuando afirma que “el TJUE ha considerado que las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya discriminación aparente y que, para la aplicación efectiva del Principio de Igualdad de Trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de discriminación”.

Por último, de los años 90, mencionar la Directiva 97/81/CE sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene entre sus objetivos “garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial”, el cual, como se ha visto, afecta de forma mayoritaria a mujeres.

En cuanto a la Jurisprudencia en estos años, la actividad del TJUE continuó con un amplio elenco de temáticas en las que seguía perfilando las múltiples aristas del Derecho de Igualdad de Género.

---

8 Este artículo es hoy en día el 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Observar aquí que el pilar fundamental de lo que se denomina Derecho Originario dentro del Derecho de la UE lo componen los tratados que en cada momento estén vigentes. Desde la aprobación en el año 2008 del Tratado de Lisboa, realmente se manejan dos textos con el mismo valor normativo, que son el Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. El primero recoge los principios y cuestiones básicas de la Unión, y el segundo desarrolla cuestiones de funcionamiento de muchas de las áreas competenciales de la Unión. Pero, se insiste, el valor o jerarquía normativa de ambos es el mismo.

Así, en materia de protección jurisdiccional, destaca la Sentencia Draehmpaehl C-180/95. En este caso era un hombre el que alegaba la causa de discriminación por razón de sexo y se sometía a valoración si para probar esa discriminación hacía falta el requisito de demostrar una conducta culpable por parte del empresario, y si una indemnización de pequeña cuantía era suficiente para asegurar la protección contra la discriminación. El TJUE consideró que no es necesario el requisito de una conducta culpable, bastando con que se haya establecido por la empresa una indemnización objetiva visiblemente insuficiente. Además, esta debe ser lo suficientemente importante para disuadir al empresario de conculcar el Principio de Igualdad de Trato.

En cuanto al trabajo nocturno, se declararon las normativas francesas e italianas que establecían restricciones al trabajo nocturno de las mujeres contrarias a Derecho (Sentencias Comisión c. Francia C-197/96 y Comisión c. Italia C-207/96).

La protección de la maternidad y embarazo sigue sobre la mesa con sentencias como Thinbault C-136/95 y Mary Brown C-394/96. En la primera se considera discriminatorio que una mujer sufra un demérito en un proceso de evaluación para el ascenso, al no computarse su ausencia durante el embarazo. En la segunda proscribió un despido debido a una enfermedad causada por dicho embarazo.

El trabajo a tiempo parcial y su incidencia en la igualdad también ocupó la actividad del TJUE. Se pueden citar aquí como ejemplos las Sentencias Lewark C-457/93, Gers-ter C-1/95, Hill y Stapleton C-243/95 y la Sentencia Krüger C-281/97.

En Lewark, continúa el Tribunal con su línea de estudio de los datos estadísticos para detectar discriminaciones indirectas contra un grupo de personas mayoritariamente desfavorecidas, indicando que “en el supuesto de que el grupo de trabajadores a tiempo parcial comprenda un número de mujeres considerablemente superior al de hombres, la prohibición de discriminación indirecta en materia de retribución tal y como figura en el art. 199 del Tratado CEE y en la Directiva 75/117/CEE (...) se opone a una legislación nacional que no sea adecuada para alcanzar ese objetivo legítimo de política social”<sup>9</sup>.

Las otras sentencias citadas inciden en aspectos tales como que son las mujeres las que sufren mayoritariamente un menor cálculo en sus escalas retributivas o primas anuales de productividad, al computarse solo el tiempo de trabajo efectivo, por ser ellas las que se suelen acoger a trabajos a tiempo parcial o reducciones de jornada.

En cuanto a las cuotas, el TJUE continuó con sus vaivenes en una materia tan debatida. Así, en la Sentencia Badeck C-158/97, amplía la línea iniciada con la Sentencia Marschall, al permitir no solo la preferencia por la candidata femenina, cuando la normativa aplicable garantice un estudio objetivo de las aptitudes de todos los candidatos; sino también la reserva de plazas en cursos de formación y entrevistas de

---

9 Esta Sentencia introdujo, además, una interesante temática como es la participación del personal que trabaja a tiempo parcial en cursos de formación, lo que implica que, si son mayoritariamente mujeres, estas tengan que sufrir, además, limitaciones en sus carreras profesionales. En este caso, es la profesora Ballester la que cita esta Sentencia como un ejemplo de discriminación indirecta en materia de cursos de formación en relación al trabajo a tiempo parcial. Vid. Ballester Pastor. A. (2001). La propuesta de reforma de la Directiva 76/201: evolución y adaptación del principio de no discriminación por razón de sexo en el Derecho Comunitario. Revista Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 59, p. 230.

selección, además de aquellas legislaciones que establezcan la paridad en órganos de representación de trabajadores y de gestión y control. Incluso llega a hacer una mención a lo que puede ser un Plan de Igualdad, al indicar que “los objetivos vinculantes del plan de promoción de la mujer”, son “una herramienta perfectamente válida para aumentar la representación de la mujer en un campo tan importante como el de la investigación científica”.

Sin embargo pocos meses después, en la Sentencia Abrahamsson C-407/98, vuelve a proscribir las cuotas puras, prohibiendo que el proceso selectivo se base en la única consideración del sexo, sin tener en cuenta otros factores objetivos, que, además, indica que deben ser transparentes.

Y para glosar el cambio de siglo, cabría mencionar las Sentencias Kreil C-285/98 y Sirdar C-273/97, en las que el TJUE, igualmente con titubeos, aborda la cuestión del acceso de la mujer a todos los puestos de trabajo en las FAS.

En efecto, si en Kreil indica que las mujeres deben de poder optar a todos los puestos, incluso los operativos, más allá de los sanitarios y otros que no supusieran uso de armamento como dictaminaba la normativa alemana<sup>10</sup>, en el Caso Sirdar indica que, a pesar de que la materia del acceso a las FAS está dentro del Derecho Europeo y se le debe aplicar el Principio de Igualdad de Trato, sí admite que “la exclusión de las mujeres en unidades de combate (...) puede estar justificada (...) por razón de la naturaleza y las circunstancias de las actividades de que se trata”.

## 6. LA CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (CDUE)

El proceso de “constitucionalización” de la Igualdad de Género tiene otro paso fundamental con la aprobación en el año 2000 de la CDUE, texto en el que se recogen por primera vez en la UE un elenco de Derechos Fundamentales aplicable a toda la Unión. Así, dentro del Capítulo III, intitulado “Igualdad”, cabe destacar un artículo expresamente dedicado a la Igualdad de Género:

*“Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres.*

*La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.*

*El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.*

La CDUE no fue incluida como parte de los Tratados, esto es, como Derecho Originario o de máximo rango hasta el Tratado de Lisboa (TL), con lo que en sus comienzos no tenía un valor jurídico vinculante. No obstante, como indica Sáenz de Santamaría (2008), desde su firma, el TJUE comenzó a invocar la CDUE, e incluso otras instancias como el Tribunal Penal Internacional o los tribunales nacionales fueron trayendo a

10 Tanta importancia tuvo en su momento esta Sentencia que Alemania se vio obligada a modificar su normativa constitucional en lo referente al acceso de la mujer a las FAS. Para desarrollar este asunto, y la propia Sentencia, véase Martín Vida. M.A. (2004). La reforma del art. 12<sup>a</sup> de la Ley Fundamental de Bonn a raíz de la Sentencia Kreil del TJUE. Revista Española de Derecho Constitucional. Universidad de Granada, nº1 enero-junio 2004.

sus pronunciamientos ese nuevo elenco de Derechos, que suponía para la ciudadanía un nivel de protección adicional al que ya ofrecían sus constituciones nacionales o el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH).

Calificada desde sectores de la Doctrina como un documento “complejo”, como, por ejemplo, Cruz Villalón (2017), desde luego se considera una auténtica “declaración de derechos en sentido propio, vinculando a órganos e instituciones, y es al mismo tiempo la Declaración de Derechos de todos y cada uno de los EEMM”, aunque, aclara, “solo cuando aplican el Derecho Comunitario”. Nuevamente, el TJUE ha vuelto a ser un elemento fundamental de implementación de la CDUE, como estudia el profesor Ugartemendía (2017), citando, entre otros, a Cruz Villalón cuando ejercía de abogado general en el TJUE.

Y es que desde su proclamación, el TJUE ha ido dotando a la CDUE no solo de eficacia vertical, tanto frente a actos de la UE como de los EEMM cuando apliquen su Derecho, sino incluso de eficacia horizontal (Prechal, 2020). Esto es afirmar que “la Carta contiene artículos que despliegan una eficacia horizontal o entre particulares, siempre que la disposición en cuestión «sea susceptible por sí misma para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal»”.

Como se ha dicho, el TJUE, ahora con la ayuda de la CDUE, continúa su labor de desarrollo de las múltiples facetas que tiene el Derecho de Igualdad, y, con ello, también el de Género. Después del cambio de siglo se pueden seguir citando multitud de sentencias y temáticas.

Así, en el campo del acceso de la mujer a determinadas profesiones, se pueden mencionar las Sentencias Dory C-186/01 y Comisión c. Austria C-203/03.

La primera indica que la materia general del desempeño laboral de la mujer en las instituciones militares no queda excluido del ámbito de aplicación de la normativa comunitaria, y que la excepción de seguridad pública para sustraer este tipo de normativa al Derecho de la UE no puede extenderse a todos los campos, a riesgo de quebrar la aplicación del Derecho de la UE. En la Sentencia Comisión c. Austria establece que la exclusión general de la mujer de profesiones demandantes desde el punto de vista físico, como son los trabajos en el medio hiperbárico y de buceo, no son admisibles.

Pasando por temas habituales como el cálculo de pensiones y las retribuciones por relacionadas con la antigüedad, destaca en estos años la actividad en materias de conciliación, como la Sentencia Lommers C-476/99. Esta declara ajustadas a derecho medidas establecidas por los poderes públicos “para remediar la considerable infrarrepresentación de las mujeres entre su personal y que, en un contexto caracterizado por la insuficiencia manifiesta de guarderías adecuadas y asequibles, reserva a las funcionarias las plazas de guardería que subvenciona”. En la Sentencia Merino Gómez C-342/01, estableció que una mujer podrá disfrutar de sus vacaciones anuales en un periodo distinto del de su permiso de maternidad.

También interesa la Sentencia Coleman C-306/06, en la que una mujer sufría un trato menos favorable en su trabajo por el hecho de tener un hijo con discapacidad; añadiendo un escalón más en el que se pueden dar situaciones de discriminación, que en este caso sufría la mujer por tener un hijo con unas necesidades especiales.

Igualmente, con un contenido fuertemente jurídico y exportable a toda la normativa europea, es la declaración que el TJUE realiza en la Sentencia Rinke C-25/02. En ella

afirma que “el cumplimiento de la prohibición de las discriminaciones indirectas por razón de sexo constituye un requisito para la legalidad de cualquier acto adoptado por las instituciones comunitarias”, control de legalidad que, evidentemente, se extiende a las normativas nacionales que transpongan directivas europeas.

No olvida tampoco el TJUE su Jurisprudencia en relación a la importancia de las estadísticas y porcentajes como herramienta para detectar discriminaciones indirectas. Son ejemplo la Sentencia Allonby C-256/01, al considerar discriminatorio un régimen de pensiones que excluye de forma mayoritaria a las mujeres por no haber llegado a un mínimo de cotización; o la Sentencia Ursula Voß C-300/06, cuando también proscribía un sistema de remuneraciones que afecta a las personas que trabajan a tiempo parcial, cuando en este grupo la mayoría son mujeres.

En este comienzo de siglo, esta actividad de implementación de la CDUE se ve complementada con una intensa actividad normativa, claro fruto del trabajo de años que venía desempeñando el TJUE. Es considerada por Rey Martínez (2008) como la más prolífica en materia de Derecho Antidiscriminatorio, al recoger por fin ya sin ambages los principales conceptos de la Jurisprudencia analizada.

Más allá de otras normas relacionadas con ese campo de la lucha contra cualquier tipo de discriminación, con normas tales como la Directiva 2000/43/CE sobre el principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico, o la Directiva 2000/78/CE sobre el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; la reforma del derecho vigente sobre Igualdad de Género comienza con la Directiva 2002/73/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo. Directiva que ya indica en su preámbulo que respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos, en particular en la CDUE, y califica a la Igualdad de Trato entre hombres y mujeres como “Principio Fundamental, con arreglo al artículo 2 y al apartado 2 del artículo 3 del Tratado y la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia”.

Dos años después, la Directiva 2004/113/CE sobre el Principio de Igualdad de Trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios, viene a abordar esa forma específica de discriminación, también trabajada por el TJUE, como es la del acceso a bienes y servicios. Al igual que la anterior, recuerda que la “Igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea”, citando expresamente los artículos 21 y 23 de la CDUE.

Finalizar este apartado con la Directiva 2006/54/CE sobre el Principio de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y que fue concebida como un instrumento de “refundición y actualización” de la normativa anterior sobre igualdad de género<sup>11</sup>, y de la que cabe decir que es el

---

11 Esta se trata, verdaderamente, de una directiva paradigmática en relación a la igualdad de género, que refunde, además, gran parte de la actividad normativa de la UE en esta materia en las décadas anteriores. Su contenido viene a ser la clara muestra del camino que, impulsado por el TJUE, ha ido recorriendo el Derecho de igualdad de género en el seno de la Unión, lo que queda claramente establecido en la Directiva cuando afirma en su Considerando primero lo siguiente: “Dado que en dichas Directivas (refiriéndose a la 76/207/CEE, 86/378/CEE, 75/117/CEE o la 97/80/CE) se han hecho modificaciones, conviene, en aras de la claridad, refundir las disposiciones correspondientes, reuniendo en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”.

cuerpo normativo que más influye en la Ley de Igualdad aprobada al año siguiente en España.

## 7. EL DERECHO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA DESDE EL TRATADO DE LISBOA (TL)

La llegada del TL en el año 2008 crea lo que la profesora Freixes (2008) ha denominado como “sistema de protección multinivel de los derechos fundamentales”, comprendido por la CDUE, el CEDH y las tradiciones constitucionales de los Estados Miembros. Lo cierto es que el Tratado de la Unión Europea (TUE) que llega con Lisboa trae un artículo fundamental, el 6, del que destaca:

*“Artículo 6.*

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

Esta redacción convierte a la CDUE en Derecho Originario, esto es, en un documento jurídicamente vinculante como cualquier otro artículo del TUE. Además, el inciso final del artículo 2 del Tratado indica que entre los valores comunes a los Estados está la igualdad entre mujeres y hombres, y en el artículo siguiente, en la lucha contra la discriminación, establece que una de las formas de hacerlo es el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el artículo 8 la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres se convierte en un objetivo de la Unión, lo que en el artículo 10 se refuerza al establecerse que en la definición de políticas y acciones se tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, lo que vuelve a ser remarcado en el artículo 19.

Desde luego que se puede decir que las menciones a la Igualdad de Género entran con el TL de una manera mucho más intensa, yendo más allá del habitual campo laboral que marcaba la acción de la UE en esta materia en los tratados anteriores. Ello sin mencionar la ya citada incorporación de la CDUE y su artículo 23 a la cúspide del Derecho Comunitario (Velasco Portero, 2011).

Este efecto se nota igualmente en la normativa más reciente, posterior al TL, en la que cabe destacar la Directiva 2010/18/UE sobre el permiso parental, que establece relaciones entre la “materia laboral y la lucha contra la discriminación”. Esta Directiva abre un campo de trabajo fundamental en este ámbito como es el de la conciliación, y una de sus derivadas más importantes como es la protección a la maternidad, y la progresiva apertura a nuevos tipos de permisos familiares que comenzaban a desarrollarse en esos años, como los casos en que un trabajador tiene que dejar su puesto de trabajo para atender una urgencia.

En el mismo año, se publica la Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, que viene a recoger a una de las grandes olvidadas de ese mercado laboral como es la actividad autónoma, donde suele ser difícil la conciliación.

Por último, en el año 2019 es actualizada toda la materia de conciliación mediante la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida

profesional de los progenitores y los cuidadores, que es puntera por poner sobre la mesa cuestiones prácticas que inciden directamente en la igualdad entre hombres y mujeres, aunque solo sea desde el punto de vista laboral, y colocando en el centro de la problemática las políticas de conciliación de la vida familiar.

Así, indica que “las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios”, indicando que la conciliación “sigue constituyendo un reto considerable” donde la creciente “prevalencia del horario ampliado y los cambios en los calendarios de trabajo (...) repercuten negativamente en el empleo femenino”.

También menciona el hecho de que el Derecho de la Unión proporcione pocos incentivos para que los hombres asuman las mismas responsabilidades que las mujeres, y que el mayoritario uso que hacen las mujeres de los permisos de conciliación repercute en sus cotizaciones sociales; indicando, además, que no solo basta con asegurar el derecho a los permisos, sino también el posterior reintegro a la vida laboral, conservando todos los derechos económicos y sociales.

En cuanto a la última Jurisprudencia tras el TL, el TJUE continúa con temas habituales como las diferencias salariales y retributivas. Así, en la Sentencia Kenny C-427/11, aborda una posible discriminación indirecta por vía salarial cuando se da la situación de que 353 puestos operativos en un cuerpo de policía están ocupados solo por 74 mujeres, mientras que en un grupo de 761 policías dedicados a tareas administrativas la mayoría eran mujeres.

Pero en estos años desarrolla con intensidad la materia de los permisos parentales. Así ocurre en la Sentencia Pedro Roca C-104/09, cuando considera que no se ajusta a Derecho el que las mujeres madres y trabajadoras por cuenta ajena puedan disfrutar de un permiso dentro de los nueve primeros meses del nacimiento, y que no lo puedan hacer los padres en la misma situación, salvo cuando sus parejas sean también trabajadoras por cuenta ajena. Con la Sentencia Nadezna C-7/12, proscribió una norma que, al objeto de evaluar puestos de trabajo de funcionarios que iban a ser amortizados, considera el hecho de haber disfrutado de permisos parentales como un demérito.

Sobre las materias relacionadas con el acceso a puestos de trabajo y carrera profesional, destaca la Sentencia Leone C-173/13. En ella, el Tribunal dictamina que no son suficientes aquellas acciones de los estados que “se limitan a permitir a los trabajadores interesados gozar de una jubilación anticipada con pensión de disfrute inmediato y a concederles una bonificación de antigüedad con ocasión de su jubilación, sin aportar remedio alguno a los problemas que puedan encontrar durante su carrera profesional”.

De todo el desarrollo hasta aquí visto, cabe decir que sobre el papel que ha jugado el TJUE en la definición y concreción de los Derechos Fundamentales en la UE pocas dudas quedan hoy. Es la propia Doctrina la que mayoritariamente, no sin críticas en ocasiones, reconoce que el Tribunal pasa por “erigirse en la Institución más relevante, pese a algunos vaivenes, del creciente proceso de constitucionalización de Europa” (Tomás Mallén, 2017).

También indica esa Doctrina que el Tratado de Lisboa “ha reforzado el papel del TJUE y dado fuerza jurídica a la CDUE<sup>12</sup>”, o que la decisión de “incorporar la CDUE a los Tratados constitutivos supone un importante paso adelante en la construcción de un espacio jurídico europeo en materia de Derechos Humanos”<sup>13</sup>. En definitiva, parece clara esa vis expansiva de la protección de los DDFF y el papel crucial en ello del TJUE.

## 8. CONCLUSIONES

El Derecho de Igualdad de Género se ha ido configurando, como otros en la UE, tras un largo proceso de construcción jurídica, que ha influido tanto en la normativa europea como en la nacional, incidiendo en importantísimos aspectos de la vida cotidiana de las personas, cuyo repaso sirve para ver las áreas en las que, se insiste, un Tribunal legalmente constituido y con competencia en España, como el TJUE, considera que existen situaciones en las que se lesiona un Derecho Fundamental, como es el de Igualdad, en su vertiente de Género.

Así, el TJUE ha considerado que dentro de este Derecho se haya comprendido el Principio de Igualdad de Retribución que, ya con la Directiva 76/207, se ampliaba a aspectos tan importantes como el acceso al empleo con el Principio de Igualdad de Trato. Con la Saga Defrenne se acuña el término de prohibición de la discriminación y comienza a dibujarse uno fundamental como es el de discriminación indirecta. Con el final de las sentencias Defrenne llega la Directiva 79/7 y el comienzo de la labor de la UE en materia de seguridad social, en ámbitos clave como la protección contra riesgos tales como la enfermedad, accidentes de trabajo, invalidez, el paro e indemnizaciones por despido o la vejez.

También indicó el TJUE que este Derecho debe ser objeto de protección y tutela y que, para ello, los EEMM deben establecer un sistema de sanciones eficaces, adoptando, eso sí, solo aquellas medidas que sean necesarias para proteger el Derecho y poner a todas

12 A la que ya se ha visto que el TJUE ya comienza a conferir de efecto directo horizontal, requiriendo el TJUE que la provisión concernida sea por sí misma lo suficientemente clara como para conferir un derecho, sin necesidad de ulteriores desarrollos para su aplicación. Así lo indica, por ejemplo, el ya citado profesor Sacha Prechal.

13 En opinión del profesor José Martín y Pérez de Nanclares, que también considera “que el TJUE se ha convertido en un factor de constitucionalidad, y es que parece claro que se está produciendo una europeización de las constituciones nacionales, a la vez que la jurisprudencia del TJUE se ha visto influenciada por los tribunales constitucionales”. Véase el Ensayo de este profesor en la página 76 de la obra general: *Derechos Fundamentales: el Tribunal de Justicia de la UE y los Tribunales Constitucionales*. Encuesta sobre el TJUE como actor de constitucionalidad. Revista UNED Teoría y Realidad Constitucional, nº 39, año 2017, pps. 13 a 82. Extraído el 27 de enero de 2022 de: <https://doi.org/10.5944/trc.39.2017.19148>. especially when a national constitutional court raises a preliminary ruling before the Court of Justice of the European Union, and its consequences in the traditional constitutional order.”, “author”:[{“dropping-particle”：“”, “family”：“Fundamentales”, “given”：“Derechos”, “non-dropping-particle”：“”, “parse-names”：false, “suffix”：“”}],{“dropping-particle”：“”, “family”：“Tribunal”, “given”：“El”, “non-dropping-particle”：“”, “parse-names”：false, “suffix”：“”}],{“dropping-particle”：“”, “family”：“Constitucionales”, “given”：“Tribunales”, “non-dropping-particle”：“”, “parse-names”：false, “suffix”：“”}], “container-title”：“Teoría y Realidad Constitucional”, “id”：“ITEM-1”, “issue”：“1”, “issued”：{“date-parts”：[[“2017”]]}, “page”：“13-82”, “title”：“Encuesta sobre el tjue como actor de constitucionalidad”, “type”：“article-journal”, “volume”：“39”, “uris”：“[“http://www.mendeley.com/documents/?uuid=b5955739-1403-41dc-bd74-41038ca15a78”]”, “mendeley”：{“formattedCitation”：“Derechos Fundamentales, El Tribunal, and Tribunales Constitucionales, “Encuesta Sobre El Tjue Como Actor de Constitucionalidad,” <i>Teoría y Realidad Constitucional</i> 39, no. 1 (2017

las personas en pie de igualdad para su disfrute. Dentro de esta protección también está el Principio de Inversión de la Carga de la Prueba.

Además, el TJUE también dejó claro que la Igualdad de Género es un derecho en constante evolución social y fue ampliando su campo a cuestiones tales como el acceso a determinados puestos de trabajo en las Fuerzas de Seguridad o en las Fuerzas Armadas.

El TJUE ha puesto sobre la mesa la discriminación que sufre la mujer al ser la que mayoritariamente desempeña trabajos a tiempo parcial o se acoge a las reducciones de jornadas, con las consecuencias que ello tiene en aspectos como las retribuciones y las posteriores pensiones, todo ello teniendo en cuenta las desigualdades en los tiempos de cotización y desempeño profesional. Ha analizado situaciones en las que estas diferencias retributivas se dan cuando los puestos habitualmente mejor pagados— operativos o de dirección— son mayoritariamente ocupados por hombres. Y, además, para poner esta problemática sobre la mesa, el Tribunal admitió la licitud de las estadísticas como medio de comprobar si un grupo de personas desarrolla sus derechos en pie de igualdad con respecto a otros.

Por otro lado, ha configurado el TJUE la conciliación como un aspecto clave, con derivadas como el ejercicio de la maternidad, y la especial protección que esta merece, pero también la necesidad de dejar indemne a la mujer en su carrera profesional<sup>14</sup> cuando decida ser madre, sin tener que optar por una u otra. La maternidad no es ni una enfermedad ni una situación de baja, sino que, gracias al empuje del TJUE, se ha venido configurando como una situación de no disponibilidad para el servicio, que, además, no debe tener efectos perniciosos ni retributivos o de cotización, ni en la carrera profesional. En este último campo ha dejado claro que maternidad, conciliación y carrera profesional, juntas o por separado, son un semillero de discriminaciones indirectas. Incluso abordó los procesos selectivos y la exclusión de una mujer por el hecho de estar encinta o tener intención de ello.

Otro campo donde el Tribunal ha tenido de pronunciarse es el de la selección de candidato, habiendo establecido, desde la Sentencia Marschall, las llamadas “cuotas flexibles”, es decir, que en igualdad de condiciones entre el candidato masculino y femenino se pueda elegir a la mujer si esta está infrarrepresentada. No obstante, recuérdese que hasta la fecha no se ha pronunciado sobre las cuotas puras.

Todo este círculo debe ser cerrado indicando, además, que el TJUE ha realizado esta labor tratando de buscar una verdadera igualdad, con un escrupuloso respeto al Principio de igualdad de Trato, fallando a favor del hombre cuando consideraba que era este sexo el que en alguna cuestión se veía desfavorecido, como se ha visto que ha hecho con los permisos parentales<sup>15</sup>.

---

14 Recuérdese, por ejemplo, la *Sentencia Maurice Leone del Asunto C-173/13*, cuando el TJUE indicaba que “no están comprendidas en las medidas que impulsa el artículo 141 del TFUE y sus directivas de desarrollo en materia de igualdad de retribuciones, aquellas acciones que toman los estados que se limitan a permitir a los trabajadores interesados gozar de una jubilación anticipada con pensión de disfrute inmediato y a concederles una bonificación de antigüedad con ocasión de su jubilación, sin aportar remedio alguno a los problemas que puedan encontrar durante su carrera profesional”.

15 Recuérdese aquí, por ejemplo la *Sentencia Pedro Roca en el Asunto C-104/09*, cuando afirmaba que no se ajustaba a Derecho una norma nacional que permitía que las mujeres madres y trabajadoras por cuenta ajena pudieran disfrutar de un permiso dentro de los nueve primeros meses del nacimiento, y que no lo pudieran hacer los padres en la misma situación salvo cuando sus parejas sean también trabajadoras por cuenta ajena.

Para ir concluyendo, se puede afirmar que la Igualdad de Género es un campo en el que la UE ha desarrollado una gran actividad normativa y jurisprudencial<sup>16</sup>. En el ámbito del Derecho de la UE, Igualdad de Género es eso, un Derecho Humano y Fundamental cuyas posibles vulneraciones inciden en tantos aspectos de la vida de las personas como se ha visto en este artículo. Desde luego que se puede abordar desde otros ámbitos como el sociológico, pero lo que se ha querido trasladar aquí, y esa era la principal misión de estas líneas, es que tiene una vertiente jurídica muy importante, desarrollada profusamente, además, por un Tribunal que, aunque poco conocido aún en nuestro país, no deja de tener una clara competencia jurisdiccional sobre España. Y si las sentencias de los tribunales están para cumplirse, el campo de la Igualdad no puede ser menos, se trata, simplemente, del Estado de Derecho.

Y, en el Estado de Derecho, aquellos que tramitan y elaboran normas pueden y deben tener siempre en cuenta la Jurisprudencia para que esas normas se adapten lo mejor posible a la normativa vigente, europea en este caso, y que, dada las especiales características del Derecho de la UE y de su Jurisprudencia, se ha ido construyendo y perfilando a través de los pronunciamientos del TJUE. Como se ha dicho, el tramitador normativo, no solo en el Parlamento sino especialmente en el ámbito reglamentario, en las secretarías generales técnicas de los ministerios y otras unidades con responsabilidades en esta materia, debe conocer cuáles son los campos en los que el TJUE ha dictaminado que se dan vulneraciones contra el Derecho de Igualdad de Género, para tratar de paliarlas. Y esto no es política o sociología, al menos en el caso en que aquí se habla, sino, simplemente, Derecho.

Y lo cierto es que ese desarrollo ya se ha dado en la Guardia Civil, donde en los últimos años se ha podido ver que ha comenzado una intensa actividad normativa, especialmente en materias de conciliación, habiéndose trasladado a la Administración en general diversas sentencias antes vistas en materia de permisos parentales como la Pedro Roca, por citar un ejemplo que ha beneficiado a los hombres. Pero, en el caso de la Guardia Civil, si se analiza un documento como la Guía para la aplicación de medidas de conciliación en la Guardia Civil, en su versión de diciembre de 2021, se podrá ver en su índice muchos de los contenidos aquí tratados. De hecho, una de las principales referencias es la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la que ya se ha visto que constituyó transposición de la normativa europea, en especial de la Directiva 2006/54/CE, que, a su vez, tiene fuertes referencias a la Jurisprudencia del TJUE.

Por último, y tratando de hacer prospectiva, no se puede finalizar sin mencionar un campo del que ya se conoce una vertiente polémica que no se puede obviar como es la política de cuotas. Como se ha dicho, aunque en España ya se están empezando a aplicar cuotas puras en algunas convocatorias de la Administración, por ahora solo están siendo trasladadas a los tribunales nacionales. Es aventurado adelantar cómo va a reaccionar el TJUE ante una cuestión de este tipo, ante la que aún no ha tenido que pronunciarse. Por un lado se ha visto su propensión a aceptar medidas de acción positiva cada vez más ambiciosas, pero por otro lado su escrupuloso respeto al Principio de Igualdad de Trato, de tal manera que solo se aceptan medidas que pasen cierto filtro de proporcionalidad y objetividad en la medida. ¿Pasará una reserva pura y

16 Lo que se puede comprobar de forma práctica en la propia página web del TJUE, en Eurlex, si se realiza una búsqueda sobre el Principio de “no discriminación”.

estricta de plazas para mujeres este test de proporcionalidad que ha aplicado el TJUE en el pasado o aplicará uno nuevo más flexible? Sólo el tiempo lo dirá, pero desde luego, tarde o temprano algún tribunal de cualquiera de los 27 acabará elevando una cuestión de este tipo.

## BIBLIOGRAFÍA

Agudo Zamora. M. (1989). La evolución histórica de la protección de los derechos en las Comunidades Europeas: Desde el Tratado de Roma hasta el Tratado de Maastricht. Universidad de Córdoba.

Andrés Sáenz de Santa María. P. (2008). La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en la práctica española. Revista de Derecho de la Unión Europea, nº 15. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Astola Madariaga. J. (2005). De la legitimidad democrática en la UE y de la legitimación democrática de sus decisiones: una reflexión sobre el ensayo de Constitución Europea. Revista UNED Teoría y realidad constitucional, nº 15.

Balaguer Callejón. M. L. (2005). La Constitución Europea y la Igualdad de Género. Revista de Derecho Constitucional Europeo, nº 3. Universidad de Granada.

Ballester Pastor. A. (2001). La propuesta de reforma de la Directiva 76/201: evolución y adaptación del principio de no discriminación por razón de sexo en el Derecho Comunitario. Revista Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 59.

Bellido Barrionuevo. M. (2005). La eficacia interpretativa de la Directiva comunitaria durante el periodo de transposición. El efecto de anticipación de la Directiva en conexión con el efecto bloqueo. Cuadernos de Derecho Público, nº 24. Instituto Nacional de Administración Pública.

Cruz Villalón. P. (2017). El valor de posición de la Carta de Derechos Fundamentales en la Comunidad Constitucional Europea. Revista UNED. Teoría y Realidad Constitucional, nº 39.

Diez de Velasco. M. (2010). Las Organizaciones Internacionales: 16ª Edición, Editorial Tecnos, Madrid.

Freixes. T. (2004). Derechos fundamentales y perspectiva de género en el diálogo intercultural. Proyecto de Investigación de la Cátedra Jean Monnet: "Les relations de coopération envers l'Union Européenne et le pays de la Méditerranée". Años 2004-2007.

García Ortiz. A. (2018). Diálogo y conflicto entre tribunales a propósito de los derechos fundamentales en la Unión Europea. Novedades con ocasión de la Saga Taricco. Revista de Derecho Constitucional Europeo, nº 30. Universidad de Granada.

García del Rey. M. (2003). La discriminación retributiva en el ámbito de la Unión Europea. Revista Alcalibe, nº 3. Centro Asociado de la UNED en Talavera de la Reina.

Goig Martínez. J.M (2014). Del tratamiento jurídico, a la realidad y efectividad de las políticas en igualdad de género. Revista de Derecho de la UNED, nº 14.

González Pascual. M. (2014). El TJUE como garante de los Derechos de la UE a la luz de la Sentencia Digital Rights Ireland. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, nº 49. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Gordillo Perez. L. y Martinico G. (2013). La jurisprudencia federalizante y humanizadora del Tribunal de Justicia. *Revista UNED Teoría y Realidad Constitucional*, nº 32.

Mangas Martín. A (2005). Cincuenta años de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea: balance. Repositorio electrónico de la Universidad Carlos III de Madrid.

Martín y Pérez de Nanclares. J. (2017). El TJUE como actor de La Constitucionalidad en el Espacio Jurídico Europeo: la importancia del diálogo judicial leal con los Tribunales Constitucionales y con el TEDH. *Revista UNED Teoría y Realidad Constitucional* nº 39.

Martín y Pérez de Nanclares. J. (2017). Derechos Fundamentales: el Tribunal de Justicia de la UE y los Tribunales Constitucionales. Encuesta sobre el TJUE como actor de constitucionalidad. *Revista UNED Teoría y Realidad Constitucional* , nº 39.

Martín Vida. M.A. (1998). Medidas de tratamiento preferente a favor de las mujeres en el ámbito comunitario. Reflexiones al hilo de la Sentencia Marschall. *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 53. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Martín Vida. M.A. (2004). La reforma del art. 12ª de la Ley Fundamental de Bonn a raíz de la Sentencia Kreil del TJUE. *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 1. Universidad de Granada.

Martínez Miranda. M. (2018). La desigualdad retributiva entre mujeres y hombres. Una visión jurisprudencial. Conferencia impartida en las Segundas Jornadas Jurídicas de Derecho laboral y sindical: “La precariedad laboral: desigualdad y discriminación”.

Millán Moro. L. (1998). Igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto a la promoción profesional en la jurisprudencia comunitaria: igualdad formal versus igualdad sustancial. *Revista de Derecho Comunitario Europeo* n. 3 (enero-junio 1998). Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Muñoz Machado. S. (2015). Los tres niveles de garantías de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea: problemas de articulación. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, nº 50. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Nogueira Guastavino. M. (2013). La compleja protección de los trabajadores a tiempo parcial: los efectos explosivos e inciertos de la STJUE de 22 de noviembre de 2012. *Revista Española de Derecho Europeo*, nº 47. Ed. Thomsom Reuters.

O’Leary. S. (2018) A Tale of Two Cities: Fundamental Rights Protection in Strasbourg and Luxembourg. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* nº 20.

Phelan. W. (2015). The Troika: The Interlocking Roles of Commission v. Luxembourg and Belgium, Van Gend En Loos and Costa v. ENEL in the Creation of the European Legal Order. *European Law Journal* nº21 - 1.

Prechal. S. (2020). Horizontal direct effect of the Charter of Fundamental Rights of the EU. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, nº 66. Centro de estudios Políticos y Constitucionales.

Rey Martínez. F. (1996). La discriminación positiva de las mujeres (Comentarios a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad de 17 de octubre de 1995, Sentencia Kalanke). Revista Española de Derecho Constitucional, nº 17. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Rey Martínez. F. (2008) La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. Revista Española de Derecho Constitucional, nº 84. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Sánchez Pérez. J. (2019). La Discriminación laboral por razón de embarazo. Monografías de Temas Laborales de la Junta de Andalucía. Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del TJUE.

Sanz Caballero. S. (2009). De la exigencia de igualdad salarial a la política social comunitaria de atención a la maternidad y la conciliación laboral y familiar: Cuarenta años de promoción de la igualdad laboral por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Estudios de Economía Aplicada. Vol. 27, no. 3.

Sarrión Esteve. J. (2013) El Tribunal de Justicia de Luxemburgo como garante de los Derechos Fundamentales. Madrid. Ed. Dykinson.

Shuibhne. N. (2009). Margins of Appreciation: National Values, Fundamental Rights and EC Free Movement Law. European Law Review, vol. 32, no. 2.

Tomás Mallén. B. (2017). La ejecución de sentencias del Tribunal de Justicia como responsabilidad constitucional compartida: luces y sombras. Revista UNED Teoría y Realidad Constitucional, nº 39.

Ugartemendia Eceizabarrena. J y Bengoetxea Caballero. J. (2014). Breves apuntes sobre las sentencias básicas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Revista UNED Teoría y Realidad Constitucional, nº 33.

Ugartemendía Eceizabarrena. J.I. (2017). La eficacia entre particulares de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea a la luz de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Revista UNED Teoría y Realidad Constitucional, nº 39.

Velasco Portero. M.T. (2011). La igualdad entre mujeres y hombres tras el Tratado de Lisboa. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 92.

Vespaziani. A (2005). La igualdad en Europa. Revista de Derecho Constitucional Europeo, nº 4. Universidad de Granada.

### **SENTENCIAS DEL TJUE (relacionadas por orden de aparición en el artículo)**

Recuérdese que en el buscador de Jurisprudencia del TJUE, introduciendo el número del asunto o su nombre, la búsqueda de cada una de las sentencias referenciadas es muy sencilla. El enlace directo al buscador es: [\*\*CURIA - Página principal - Tribunal de Justicia de la Unión Europea \(europa.eu\)\*\*](https://eur-lex.europa.eu/)

Sentencias Vand Gend & Loos. Asunto C-26/62. Enlace directo: [\*\*https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61962CJ0026\*\*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61962CJ0026)

Sentencia Costa ENEL. Asunto C- 6/64. Enlace directo: [\*\*https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61964CJ0006&from=EN\*\*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61964CJ0006&from=EN)

Sentencia Stauder v. Stadt Ulm. Asunto C-29/69. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61969CJ0029>

Sentencia Internationale Handelsgesellschaft. Asunto C-11/70. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61970CJ0011>

Sentencia Rutilli. Asunto C-36/75. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0036>

Sentencia Defrenne I. Asunto C-80/70. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61970CJ0080>

Sentencia Defrenne II. Asunto C-43/75. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61975CJ0043&from=IT>

Sentencia Defrenne III. Asunto C-149/77. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61977CJ0149>

Sentencia Von Colson y Kamann. Asunto C-14/83. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61983CJ0014:ES:PDF>

Sentencia Harz. Asunto C-79/83. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0079>

Sentencia Johnston. Asunto C-222/84. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:61984CJ0222>

Sentencia Comisión de las Comunidades Europeas contra República Francesa. Asunto C-318/86. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61986CJ0318>

Sentencia Rummler. Asunto C- 237/85. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0237>

Sentencia Stoeckel. Asunto C-345/89. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:61989CJ0345>

Sentencia Jenkins. Asunto C-96/80. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&jur=C,T,F&num=c-96/80&td=ALL>

Sentencia Teuling. Asunto C-30/85. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:61985CJ0030>

Sentencia Rinner-Kühn. Asunto C-171/88. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0171>

Sentencia Kowalska. Asunto C-33/89. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5fc0f891c24984809a2c2d1594cf60e2b.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pa3iQe0?text=&docid=96454&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=78785>

Sentencia Nimz. Asunto C-184/89. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&jur=C,T,F&num=c-184/89&td=ALL>

Sentencia Danfoss. Asunto C-109/88. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&jur=C,T,F&num=c-109/88&td=ALL>

Sentencia Harvey Barber. Asunto C-262/88. Enlace directo: [https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=A964DC8776B8940D517D4CD5AEE0838E?text=&docid=96185&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1088444](https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=A964DC8776B8940D517D4CD5AEE0838E?text=&docid=96185&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1088444)

Sentencias Hofmann. Asunto C-184/83. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0184&from=IT>

Sentencia Dekker. Asunto C-177/88. Enlace directo: [CURIA - Lista de resultados \(europa.eu\)](#)

Sentencia Enderby. Asunto C-127/92. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61992CJ0127>

Sentencia Royal Copenhagen. Asunto C-400/93- Enlace directo: [CURIA - Documentos \(europa.eu\)](#)

Sentencia Meyers/Adjudication Officer. Asunto C-116/94. Enlace directo: [showPdf.jsf \(europa.eu\)](#)

Sentencia Moroni. Asunto C-110/91. Enlace directo: [EUR-Lex - 61991CJ0110\\_SUM - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Sentencia Sonia Jackson y Patricia Cresswell v. Chief Adjudication Officer. Asuntos acumulados C-63/91 y C-64/91. Enlace directo: [EUR-Lex - 61991CJ0063 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Sentencia De Weerd. Asunto C-343/92. Enlace directo: [EUR-Lex - 61992CJ0343 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Sentencia Carol Webb. Asunto C-32/93. Enlace directo: [CURIA - Lista de resultados \(europa.eu\)](#)

Sentencia Habermann-Beltermann. Asunto C-421/92. Enlace directo: [CURIA - Lista de resultados \(europa.eu\)](#)

Sentencias Kalanke. Asunto C-450/93. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0450&from=LT>

Sentencia Marschall. Asunto C-409/95. Enlace directo: [CURIA - Lista de resultados \(europa.eu\)](#)

Sentencia Draehmpaehl. Asunto C-180/95. Enlace directo: [Resultados de la búsqueda - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Sentencia Comisión c. Francia. Asunto C-197/96. Enlace directo: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0197\\_SUM&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0197_SUM&from=FR)

Sentencia Comisión c. Italia. Asunto C-207/96. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0207&from=FR>

Sentencia Thinbault. Asunto C-136/95. Enlace directo: [CURIA - Lista de resultados \(europa.eu\)](#)

Sentencia Mary Brown. Asunto C-394/96. Enlace directo: [CURIA - Lista de resultados \(europa.eu\)](#)

Sentencia Lewark. Asunto C-457/93. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0457&from=EN>

Sentencia Gerster. Asunto C-1/95. Enlace directo: [CURIA - Lista de resultados \(europa.eu\)](#)

Sentencia Hill y Stapleton. Asunto C-243/95. Enlace directo: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0243\\_SUM&from=MT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0243_SUM&from=MT)

Sentencia Krüger. Asunto C-281/97. Enlace directo: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61997CJ0281\\_SUM&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61997CJ0281_SUM&from=EN)

Sentencia Badeck. Asunto C-158/97. Enlace directo: [CURIA - Lista de resultados \(europa.eu\)](#)

Sentencia Abrahamsson. Asunto C-407/98. Enlace directo: [CURIA - Lista de resultados \(europa.eu\)](#)

Sentencia Tanja Kreil. Asunto C-285/98. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&jur=C,T,F&num=C-285/98&td=ALL>

Sentencias Sirdar. Asunto C-273/97. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&jur=C,T,F&num=C-273/97&td=ALL>

Sentencia Dory. Asunto C-186/01. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0186>

Sentencia Comisión c. Austria. Asunto C-203/03. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&num=C-203/03>

Sentencia Lommers. Asunto C-476/99. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&jur=C,T,F&num=C-476/99&td=ALL>

Sentencia Merino Gómez. Asunto C-342/01. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:62001CJ0342>

Sentencia Coleman. Asunto C-306/06. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62006CJ0303>

Sentencia Rinke. Asunto C-25/02. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=71435&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=12892378>

Sentencia Allonby. Asunto C-256/01. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&num=c-256/01>

Sentencia Ursula Voß. Asunto C-300/06. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d53f9678dba86a43d7b0ff833aeb393aa1.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuNc3v0?docid=71856&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=207346>

Sentencia Kenny. Asunto C-427/11. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-427/11&language=ES>

Sentencia Pedro Roca. Asunto C-104/09. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&num=C-104/09>

Sentencia Nadezna. Asunto C-7/12. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-7/12&language=ES>

Sentencia Leone. Asunto C-173/13. Enlace directo: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-173/13&language=ES>

### **NORMATIVA EUROPEA (relacionada por orden de aparición en el artículo)**

Al igual que en el caso de la Jurisprudencia, recuérdese aquí el motor de búsqueda de normativa europea. Además, en cada búsqueda aparece si la norma sigue en vigor o, en su caso, las que la han derogado: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=es>.

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. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10905>

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. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:31976L0207>

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. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10908>

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. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:31992L0085>

Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0034>

Directiva 96/97/CE del Consejo de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. Enlace directo: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31996L0097R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31996L0097R(01))

Directiva 97/80/CE, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>

Directiva 97/81/CE: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (sindicatos). Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/LSU/?uri=CELEX:31997L0081>

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del

principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:32002L0073>

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32004L0113>

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Enlace directo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>

## SITIOS WEB

Agencia Europea de Derechos Fundamentales: <https://fra.europa.eu/es>

Buscador de jurisprudencia del TJUE: <https://curia.europa.eu/>

Buscador de normativa de la Unión Europea: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=es>

Buscador de documentos de la Junta de Andalucía: [documentos \(juntadeandalucia.es\)](http://documentos.juntadeandalucia.es)

Parlamento Europeo: [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

Repositorio de la Universidad de la Rioja: <https://dialnet.unirioja.es>

Repositorio de Derecho Constitucional de la Universidad de Córdoba: <http://www.uco.es/derechoconstitucional/recursos>

Repositorio electrónico de la Universidad Complutense de Madrid: <http://eprints.ucm.es>

Revista Europea de Derecho Constitucional de la Universidad de Granada: <https://www.ugr.es/~redce>

Revistas electrónicas del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas>

Revistas electrónicas de la UNED: [www.revistas.uned.es](http://www.revistas.uned.es)

Revista Española de Derecho Europeo: <http://www.revistasmarcialpons.es/revistaespanoladerechoeuropeo>