

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**Grado en Relaciones Laborales**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de La Laguna**

**Curso 2023/24**

**Convocatoria: Julio**

Análisis de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Analysis of Directive 2006/54/CE of the European Parliament and the Council of 5 July 2006 on the application of the principle of equal opportunities and equal treatment between men and women in matters of employment and occupation.



Realizado por la alumna Dña. Carla Chávez Rodríguez.

DNI: 79094983F

Tutorizado por las profesoras Sarai Rodríguez González y Laura Melián Chinaea.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

#### ABSTRACT

Socially, there has always been great inequality between men and women in the workplace. This situation is being addressed at different levels and with different regulations, from the Spanish Constitution to European legislation, focusing on Directive 2006/54/EC and its application. In Spain, since the delays suffered before the Transition until today, numerous measures have been implemented, such as Law 3/2007, for effective equality between men and women, or Law 36/2011, regulating the social jurisdiction, which have helped to gradually dissolve gender differences. However, there are still many examples of proposals that could help to continue to achieve an increasingly equitable society.

**Key Word:** Gender equality, employment, discrimination, European Union.

#### RESUMEN

Socialmente, siempre ha existido una gran desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Esta situación se intenta resolver desde distintos niveles y con diferentes normativas, desde la Constitución Española hasta la legislación europea, centrándonos en la Directiva 2006/54/CE y su aplicación. En España, desde los atrasos sufridos antes de la Transición hasta hoy, se han implementado numerosas medidas como la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres o la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, que han ayudado a ir disolviendo las diferencias por cuestiones de género. Sin embargo, sigue habiendo muchos ejemplos de propuestas que podrían ayudar a seguir consiguiendo una sociedad cada vez más equitativa.

**Palabras clave:** igualdad de género, empleo, discriminación, Unión Europea.

## Índice

1. Introducción.....	4
2. Noción de igualdad en el entorno laboral.....	7
3. Tratamiento de la igualdad a nivel internacional.....	8
4. Antecedentes normativos en materia de igualdad en la Unión Europea .....	10
5. Análisis de la Directiva 2006/54/CE .....	12
6. Aplicación de la Directiva en el ordenamiento nacional.....	21
7. Jurisdicción en materia de igualdad de género en el empleo y la ocupación .....	27
8. Perspectivas futuras y recomendaciones .....	28
9. Conclusiones.....	33
10. Referencias bibliográficas .....	35

## 1. Introducción

Desde hace años se viene persiguiendo la idea de lograr una sociedad más equitativa y justa para las mujeres, pues siempre han tenido un papel secundario en la sociedad. Y, aunque son significativos los avances en la legislación de nuestro país, hoy en día sigue siendo una lucha constante y necesaria reconocer el talento femenino.

Cuando hablamos de igualdad de género en el empleo, nos referimos a la búsqueda de que hombres y mujeres consigan tener las mismas condiciones de trabajo, las mismas oportunidades a la hora de progresar, que haya una verdadera conciliación de la vida laboral con la familiar y, en general, lograr eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación.

En este Trabajo de Fin de Grado, en el que vamos a analizar la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, pretendemos ir más allá de lo que conocemos como igualdad formal<sup>1</sup> y abordar las desigualdades estructurales y culturales que existen en la sociedad sobre la discriminación en el lugar de trabajo.

Por otro lado, es importante destacar los Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>2</sup> (en adelante ODS). Son parte de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y son aprobados con la finalidad de proporcionar niveles de vida más altos, trabajo permanente y desarrollo económico y social. Los ODS más relevantes en este caso y que, por lo tanto, debemos destacar en este trabajo son los siguientes:

En cuanto a la salud y el bienestar (ODS número 3), las Naciones Unidas pretenden concienciar a la sociedad sobre la importancia de las epidemias presentes hoy en día y, a su vez, proporcionar una serie de tratamientos que sean seguros y asequibles para todos los ciudadanos sin que tengan que afrontar dificultades financieras. En este caso, son los países subdesarrollados a los que se les debe dar protagonismo pues es donde predomina

---

<sup>1</sup> SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L.: “Igualdad formal ‘versus’ igualdad real, *Revista del Ministerio Fiscal*, núm. 10, 2021, p. 8.

<sup>2</sup> Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>.

mayoritariamente una importante deficiencia en cuanto a la atención sanitaria y, por lo tanto, una gran prevalencia de enfermedades.

Las Naciones Unidas, considera el principio de la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho fundamental. El ODS número 5, nos habla sobre la importancia y la necesidad de empoderar tanto a mujeres como a niñas. A pesar de los avances logrados durante todos estos años, hoy en día son muchas las mujeres que siguen sin experimentar lo que es una sociedad justa y una igualdad real. Aparte de querer radicar con la idea de que el sexo femenino es inferior al masculino, se busca facilitar el acceso a la educación a niñas con el objetivo de todas que puedan conseguir un trabajo digno el día de mañana, contando también con un buen atendimento médico y la estabilidad a la hora de participar en la toma de decisiones políticas y económicas.

Por trabajo decente se entiende que todas las personas tienen las mismas oportunidades laborales con las que obtener un salario justo, que hay una cierta seguridad en el puesto de trabajo evitando posibles accidentes, y que se permite tanto el desarrollo profesional como el personal y la integración social. De esto habla el ODS número 8, de mirar al futuro y buscar las mejores condiciones y oportunidades en el empleo, con remuneraciones equitativas y trabajos dignos para todos creando unos mejores estándares de vida y eliminando incertidumbre económica.

El décimo objetivo de la Agenda 2030 trata la reducción de la desigualdad por motivos como el sexo, edad, discapacidad, religión, etc. Destaca también la importancia que tiene que cada país promueva una serie de políticas que ayuden en este proceso como, por ejemplo, guardar un porcentaje de plazas a la hora de la incorporación de mujeres y personas con discapacidad en determinados empleos, fomentando así la inclusión social, económica y política.

La igualdad de género y la no discriminación en el empleo son cuestiones de fundamental importancia en la Unión Europea y en todo el mundo, en general. El propósito principal de este Trabajo de Fin de Grado es arrojar luz sobre la situación actual de las mujeres en nuestro país y la importancia que tienen para la Unión Europea. En esta introducción pretendemos establecer una visión general de los temas que vamos a tratar en este informe, como el proceso de transposición de la Directiva a analizar en España, el impacto que esta tuvo en la economía, política y sociedad, y las perspectivas futuras que se prevén si dicha transposición resultase con los objetivos buscados.

En definitiva, esperamos que este TFG contribuya, en cierta manera, al conocimiento ya existente en el ámbito del Derecho del Trabajo y que ofrezca nuevas perspectivas que puedan ser de utilidad para estudiantes y profesionales.

## 2. Noción de igualdad en el entorno laboral

Resulta relevante entender previamente qué significa el concepto *género*. Éste es puramente una cuestión cultural y no biológica, que varía en función de las sociedades y normas respecto al comportamiento masculino y femenino<sup>3</sup>.

La igualdad es un principio jurídico que está reconocido a nivel mundial y, por supuesto, se ha hecho un hueco en nuestra legislación estatal. En el artículo primero de la Constitución de 1978, se puede apreciar como la igualdad es considerada con valor superior en nuestro ordenamiento jurídico.

El artículo 14 de la Constitución española (en adelante CE), estipula que todos los ciudadanos serán tratados con igualdad ante la ley sin distinción alguna por motivo de raza, sexo o religión. Asimismo, en su artículo 35, se reconoce el deber y el derecho a trabajar garantizando así la libertad en la elección de profesión, la promoción a través del trabajo y a una remuneración conveniente para cubrir necesidades. Todo esto sin que en ningún caso haya discriminación por razón de sexo de por medio. Por lo tanto, entendemos que la CE tiene por objeto garantizar la paridad de hombres y mujeres en sus derechos y deberes ante el Estado.

Debemos destacar también que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea garantiza en su artículo 23 la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y retribución.

Llegados a este punto, es importante definir los *derechos fundamentales*. Los derechos fundamentales son aquellos derechos que poseen todas las personas y que deben ser respetados en todo caso. Se regulan en el Capítulo II del Título I de la CE sobre los derechos y deberes fundamentales, con el artículo 14 y, a partir de éste, desde el artículo 15 al 29 se regulan los derechos fundamentales y las libertades públicas, y del artículo 30 al 38 los derechos y deberes de los ciudadanos. Sin embargo, en este trabajo nos vamos a centrar en analizar el derecho fundamental de la igualdad ante la ley.

---

<sup>3</sup> RAMÍREZ BELMONTE, C.: “Concepto de género: Reflexiones”. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, nº 23, 2008, p. 308.

Los derechos fundamentales pueden verse lesionados de diversas formas, incluso en el ámbito laboral. Cuando esto se produce, el trabajador puede recurrir a los tribunales para reclamar la protección de sus derechos. En este caso, es relevante la regla de distribución de la carga de la prueba<sup>4</sup>, la cual establece que es responsabilidad del empleador probar que no se ha vulnerado en ningún momento los derechos del trabajador. Es importante destacar que la vulneración de los derechos fundamentales puede dar lugar a grandes sanciones y/o la obligación de reparar los daños que se le han podido causar al trabajador afectado.

La igualdad de género es un derecho fundamental el cual busca garantizar que mujeres y hombres tengan los mismos derechos, oportunidades y trato que los hombres en todos los aspectos de la vida, de tal modo que, ante unos hechos iguales haya una serie de consecuencias jurídicas iguales también<sup>5</sup>. Socialmente, es relevante porque contribuye a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva y, por lo tanto, se requiere también eliminar la discriminación por razón de género y promover la equidad entre ambos sexos.

Aunque sea notorio el interés por parte de los poderes públicos de conseguir, no solo una igualdad formal, sino una igualdad real<sup>6</sup>, hoy en día persisten las diferencias de trato entre hombres y mujeres en muchos aspectos.

### **3. Tratamiento de la igualdad a nivel internacional**

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), es un organismo que nace por el principal motivo de promover oportunidades a los ciudadanos y ciudadanas, sin distinción alguna por motivo de sexo, para que puedan obtener un trabajo decente y con buenas condiciones<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. BOE nº 7, de 8 de enero de 2001.

<sup>5</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M, C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2020, p. 110.

<sup>6</sup> Constitución Española. BOE nº 311, de 29 de diciembre de 1978.

<sup>7</sup> TOMEI, M.: “La protección internacional de los Derechos Humanos y la igualdad: el papel y el enfoque de la OIT”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 68, 2003, p. 36.

La OIT destaca mayoritariamente por el desarrollo de un gran número de convenios y recomendaciones laborales en el marco internacional<sup>8</sup>. Dichos convenios o recomendaciones son aprobados por la Conferencia General de la organización y, una vez ya ratificados por los Estados miembros, se incorporarán a su Derecho interno<sup>9</sup>.

En un primer momento, ante el lugar que tenía la mujer en la sociedad, se adoptaron una serie de instrumentos normativos con la finalidad de darles protección. Sin embargo, estas medidas consistían en una serie de restricciones relacionadas, por ejemplo, con el tipo de empleo al que podían optar o las horas del día en las que podían trabajar, considerándolas así el sexo débil que requería de una protección especial<sup>10</sup>. Gracias a los avances que han tenido lugar durante estos últimos años, cada vez es más visible que la mujer cumple un papel que no es el secundario y ya no solo se les encasilla en la idea de que son personas destinadas a ser madres o amas de casa.

La OIT ha aprobado un total de 190 convenios, de los cuales ocho son considerados los fundamentales. En ellos podemos encontrar el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) y el Convenio sobre discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111)<sup>11</sup>. El Convenio número 100 establece el principio de igualdad de remuneración por el desarrollo de un trabajo igual o del mismo valor para ambos sexos con la finalidad de evitar discriminación salarial por razón de sexo<sup>12</sup>.

Los convenios de la OIT anteriores al número 111 relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación, tenían un tratamiento parcial o estaban destinados a sujetos y materias específicos y nunca se ocuparon de la discriminación en el ámbito laboral en todo el mundo<sup>13</sup>. El objetivo principal del Convenio 111 es proteger de la discriminación a todas las personas, incluyendo la basada en el sexo, por lo que se aplica a todos los

---

<sup>8</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M, C Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2020, p. 235.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> TOMEI, M.: “La protección internacional de los Derechos Humanos y la igualdad: el papel y el enfoque de la OIT”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 68, 2003, p. 37.

<sup>11</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M, C Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: op. cit., p. 236.

<sup>12</sup> RÍOS MESTRE, J. M.: “Convenio sobre igualdad de remuneración 1951 (núm. 100)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. Extra 0, 2019.

<sup>13</sup> MALDONADO MONTOYA, J.P.: “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958 (núm. 111)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. Extra 0, 2019.

trabajadores del mundo sin importar el tipo de actividad que desempeñan o si pertenecen al sector público o al privado<sup>14</sup>.

Ambos convenios han sido fundamentales para la configuración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo. Así nació la Directiva 2006/54/CE, gracias a lo dispuesto en estos convenios que influyeron en su creación.

#### **4. Antecedentes normativos en materia de igualdad en la Unión Europea**

La Unión Europea es la organización que nace a raíz de la Segunda Guerra Mundial con la finalidad de fomentar la cooperación y la integración por varios países. Sin embargo, antes de que surgiera la UE, existían las Comunidades Europeas las cuales buscaban gestionar los recursos, integrar económicamente a los países miembros y promover la paz en Europa. Las comunidades fueron la Comunidad Europea del Carbón y el Acero, la Comunidad Económica Europea y la Comunidad Europea de la Energía Atómica<sup>15</sup>.

Por muchos años, los Tratados constitutivos solo se enfocaron su atención en la economía e ignoraban temas sociales como, por ejemplo, la desigualdad de género, pues no se consideraba importante para el proceso de integración de los países miembros en Europa ni una cuestión propia de los derechos humanos<sup>16</sup>. Sin embargo, el TJCE señaló que la Comunidad Europea tenía que garantizar el progreso social también y promover buenas prácticas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo<sup>17</sup>.

Si comparamos a España con otros países, esta sufrió un gran retraso en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. En materia laboral, las mujeres no tenían siquiera acceso a llevar a cabo trabajos en horario nocturno y, además, fueron separadas junto a

---

<sup>14</sup> *Ibidem*.

<sup>15</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M, C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2020, p. 243.

<sup>16</sup> MIRANDA, BOTO, J. M.: “Los humildes orígenes de la política social comunitaria”, *Dereito: Revista xuridica da Universidades de Santiago de Compostela*, núm. 2, 2008, p. 156.

<sup>17</sup> STJUE de 8 de abril de 1976 (rec. núm. 43/75).

los niños del trabajo en las fábricas<sup>18</sup> justificándolo como una manera de protección. No fue hasta el año 1975, con la transición hacia un país democrático y el auge del feminismo, que la igualdad de sexo adquirió una mayor importancia<sup>19</sup>.

A lo largo de los años, la Unión Europea ha desarrollado una serie de políticas y marcos legales que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral, reconociendo su importancia para una sociedad justa y equitativa. Así mismo, la legislación, jurisprudencia y numerosos cambios en los tratados de la UE han ayudado a fortalecer este principio y su aplicación en los países miembros.

En las décadas de 1970 hasta 1980, empezó a tener un cierto reconocimiento la igualdad de género en el ámbito laboral en la Unión Europea. El Acta Única Europea se trata de un tratado internacional que busca avanzar hacia la realización de un solo Mercado Europeo y fortalecer la cooperación entre los países miembros de la Comunidad Europea. En esta se establece por primera vez el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres<sup>20</sup>.

Además, la Unión Europea ha impulsado numerosas Directivas relativas al principio de igualdad<sup>21</sup>:

- Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/81/CE, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

---

<sup>18</sup> Decreto aprobado en el fuero del Trabajo formulado por el Consejo Nacional de Falange Española Tradicionalista y de la J.O.N.S.

<sup>19</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F.: *El principio de igualdad de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p, 87-88

<sup>20</sup> GARCÍA DE CORTÁZAR NEBREDA, C.: “El Acta única Europea. El triunfo de la dualidad. Delors versus Thachter”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* núm Especial 2023 , p. 299.

<sup>21</sup> Disponible en <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

- Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico en una amplia gama de ámbitos, como el empleo, la protección y las ventajas sociales, la educación y los bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda.
- Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Finalmente, se adoptó la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

## **5. Análisis de la Directiva 2006/54/CE**

Cuando hablamos de Directivas, nos referimos a determinados actos legislativos que emiten las instituciones de la UE y que establecen una serie de objetivos que todos los países miembros de la Unión Europea, una vez se haya transpuesto la Directiva correctamente, tienen que cumplir<sup>22</sup>. Es decir, son una especie de guías que la Unión Europea le proporciona a los países miembros para que sepan cómo lograr progresar y que así todos lo hagan de manera similar. Las Directivas deben aportar información sobre cuál es el objetivo que se pretende lograr y cuáles son las pautas para seguir. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, si fuese necesario, corresponde a cada país la elaboración de leyes o normativas que contribuyan a alcanzar estas disposiciones, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales de cada uno<sup>23</sup>.

El Parlamento Europeo ha impulsado legislación y jurisprudencia a favor de la eliminación de la desigualdad de género entre hombres y mujeres en el empleo con la

---

<sup>22</sup> Disponible en [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation\\_es](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_es)

<sup>23</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M,C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2020, p. 231.

finalidad de fomentar su importancia en la UE, por lo tanto, es muy importante hablar de la Directiva 2006/54/CE<sup>24</sup>.

Esta Directiva modifica a su vez a otras dos: la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

La Directiva 2000/78/CE tiene como principal finalidad establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el empleo. Abarca la discriminación directa como la indirecta, incluyendo también el acoso que crea un clima hostil<sup>25</sup>.

Y, por otro lado, la Directiva 2000/43/CE tiene como objetivo principal combatir la discriminación por motivos de origen racial o étnico, la finalidad de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato en el ámbito del empleo y la ocupación. En esta Directiva también se incluye la discriminación directa, la indirecta y el acoso<sup>26</sup>.

La Directiva 2006/54/CE pretende reunir en un solo texto todas las disposiciones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y cuestiones profesionales.

La finalidad de esta Directiva se describe en su artículo 1, y consiste en promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en todas y cada una de las etapas del empleo y la ocupación. Sin embargo, su eficacia depende en gran medida de una correcta aplicación, una vigilancia constante y una cooperación activa entre los Estados miembros y las empresas para conseguir una verdadera igualdad de oportunidades. La Directiva, a su vez, en su artículo 25, requiere a los Estados miembros el establecimiento de un régimen de sanciones para aquellos que incumplan lo dispuesto.

---

<sup>24</sup> SCHONARD, M.: “La igualdad entre hombres y mujeres” *Fichas temáticas sobre la Unión Europea*, 2023. Disponible en <https://www.europarl.europa.eu/portal/es> (fecha de última consulta: 17 de junio de 2024).

<sup>25</sup> Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/equal-treatment-in-employment-and-occupation.html>

<sup>26</sup> Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/equal-treatment-irrespective-of-racial-or-ethnic-origin.html>

Con el artículo 2 de la Directiva se propone dejar claro cuáles son los conceptos más importantes para definir y por qué se prohíben conductas que estén relacionadas con éstos. Se prohíbe la *discriminación directa* y la *discriminación indirecta*, ya sea a la hora de tener en cuenta la solicitud de empleo de un trabajador, a la hora de entrevistarlo o a la hora de tomar decisiones sobre su contratación. La *discriminación directa* es aquella que tiene lugar cuando una persona es tratada de forma desigual en comparación a otra en una situación exactamente igual con motivo de su sexo. Por otro lado, la *discriminación indirecta* hace referencia a las situaciones en las que, una determinada circunstancia aparentemente neutra, puede dar lugar a una serie de desventajas para una persona de un determinado sexo. Respecto a esto, el TJUE reconoce como discriminación indirecta que a una serie de trabajadores a tiempo parcial se les excluya de un régimen de pensiones profesionales siendo, además, una medida que afectaba en mayor medida a las mujeres que eran trabajadoras de esa empresa<sup>27</sup>.

La Directiva incluye en el artículo 2.c como discriminación aquel trato desfavorable a una mujer embarazada o que esté ejerciendo su derecho al permiso de maternidad, en el sentido de la Directiva 92/85/CEE. Se incluye este tipo de discriminación pues se desprende del TJUE, y debe ser interpretada como discriminación directa pues así se describe en el considerando número 23.

Una cuestión que resulta relevante y para tener en cuenta, es la que se plantea en el considerando número 3 de la Directiva. Este establece que la aplicación del principio de igualdad de trato entre ambos sexos no debe reducirse solo a la prohibición de las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a un sexo o a otro, sino que debe aplicarse de igual manera a las que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo de las personas. Asimismo, ya el TJUE se había pronunciado sobre el tema en los años 90<sup>28</sup>.

Se aborda también, específicamente, el *acoso* y el *acoso sexual* en el lugar de trabajo. El *acoso* es la situación en la que una conducta no deseada tiene el propósito de afectar a la dignidad de una persona y crear un ambiente intimidante, hostil, humillante o degradante.

---

<sup>27</sup> STJUE de 13 de mayo de 1986 (rec. núm. 170/84).

<sup>28</sup> NAVARRO NIETO, F.: “El principio de igualdad y no discriminación en la reciente jurisprudencia comunitaria”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 130, 2015, p. 91.

Por otro lado, el *acoso sexual* también se considera una situación desfavorable hacia alguien, siendo esta vez de índole sexual y que pretende atentar contra su dignidad.

Ambos conceptos están totalmente prohibidos por esta Directiva pues se consideran discriminación por razón de sexo.

Los Estados miembros deben encargarse de tomar las medidas que sean necesarias para garantizar que se impondrán las sanciones necesarias ante el acoso y acoso sexual. Además, esta Directiva impulsa también a empresarios y responsables de la formación de las empresas a poner en marcha una serie de medidas que protejan a las víctimas y dándoles la seguridad de que no sufrirán ningún tipo de represalia por el ejercicio de sus derechos.

Entendemos por *retribución* la “cantidad que recibe el trabajador a cambio de prestar sus servicios en unas condiciones determinadas a una empresa privada o a la Administración pública”<sup>29</sup>. Este término abarca todas las compensaciones, tanto directas como indirectas o en dinero o en especie, pues también forman parte de la remuneración por el trabajo llevado a cabo.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, rectifica en su artículo 2. 8 el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, estipulando que la igualdad salarial es el principio que establece que, tanto hombres como mujeres que realizan un trabajo igual o del mismo valor, tienen que recibir a cambio una remuneración igualitaria y, por lo tanto, no sufrir ningún tipo de discriminación por razón de sexo. En resumen, la igualdad salarial es uno de los conceptos fundamentales que buscan lograr una equidad real en el lugar de trabajo.

Con este principio se pretende radicar la discriminación salarial por razón de sexo y que así se retribuya de manera justa a todos los empleados, independientemente de si es una mujer o un hombre. Para ello, se deben evaluar los roles y las responsabilidades que tiene cada empleado de manera objetiva y, además, implementar criterios transparentes en cuanto a la retribución con el objetivo de prevenir la discriminación por razón de sexo.

No obstante, este principio no siempre se ve respetado, siendo un ejemplo de ello la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que se condena a una empresa

---

<sup>29</sup> Disponible en <https://www.kenjo.io/es/guia-de-retribucion-salarial-en-rhh>.

por discriminación retributiva a una empleada. Dos empleados que trabajan en la misma empresa; una trabajadora con categoría profesional de Técnico Titulado Superior que ha pedido una reducción de su jornada laboral por guarda legal, y un trabajador con categoría profesional de Técnico Grado Medio y menos antigüedad que la anterior en dicha empresa. A pesar de lo anteriormente nombrado, el trabajador recibía una mayor retribución y, además, cobraba una gratificación extraordinaria que a su compañera le suprimieron por haber solicitado la reducción de jornada para cuidar a su hijo<sup>30</sup>.

A pesar de la existencia de la Directiva 2006/54/CE, el 13 de octubre de 2020 se aprobó el Real Decreto 902/2020 con la finalidad de reforzar los principios generales que garantizan la igualdad retributiva para ambos géneros que establece la Directiva. Sin embargo, el Real Decreto introduce una serie de medidas específicas, como la imposición de llevar un registro retributivo por parte de los empresarios y el establecimiento de unos sistemas de valoración de puestos con perspectiva de género que aseguren una real equidad salarial en las empresas.

Llegados a este punto es importante nombrar el concepto de *brecha salarial*. La brecha salarial de género es una manera de representar la disparidad que existe entre hombres y mujeres en cuanto a sus derechos y a los recursos a los que se les permite acceder. Las causas principales son el empleo a tiempo parcial, empleos con condiciones laborales pésimas, trabajos socialmente poco valorados, etc.

Consiste en un porcentaje resultado de dividir la diferencia del salario de los hombres y el salario de las mujeres entre el salario medio de los hombres. Todo esto multiplicado por 100 para, finalmente, obtener la cantidad en un porcentaje.

$$\text{Brecha salarial} = ((\text{Salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres}) / \text{salario medio hombres}) \times 100$$

Este simple cálculo nos responderá a la pregunta ¿cuánto cobra un hombre de más a diferencia de una mujer?.

---

<sup>30</sup> STSJ de Madrid de 16 de noviembre de 2022 (rec. núm. 762/2022)

El cálculo se hace en base al salario bruto por hora, pues gran parte de las personas trabajadoras son mujeres y tienen jornadas de trabajo a tiempo parcial. Tendremos en cuenta también los complementos que estén incluidos en las nóminas de cada trabajador y no solo su salario base, porque en estos conceptos es donde se perciben regularmente las desigualdades<sup>31</sup>.

A modo de ejemplo, la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2021, nos muestra que la ganancia media de los hombres fue notablemente mayor respecto a las mujeres superándolas en más de 5.000 euros. Además, destaca que esta gran diferencia se vería mayoritariamente reducida si los puestos de trabajo fueran considerados similares<sup>32</sup>.

La Directiva se refiere a los *regímenes profesionales de seguridad social* como regímenes totalmente distintos de los generales estatales que ya conocemos. Estos buscan garantizar el bienestar a la ciudadanía española contribuyente y, a su vez, proporcionarles prestaciones sociales en dinero o en especie, las cuales varían en función de su situación a nivel laboral con la finalidad de asegurarles una protección contra enfermedades, invalidez, desempleo, accidentes laborales y enfermedades profesionales, etc.<sup>33</sup>

En el artículo 5 de la Directiva analizada, se establece la prohibición de cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo en los regímenes de la Seguridad Social a la hora de aplicarlos a personas que buscan empleo activamente, personas trabajadoras por cuenta propia o por cuenta ajena, quienes no pueden trabajar por discapacidad o invalidez, maternidad, accidente o enfermedad y beneficiarios o dependientes de estos trabajadores. Esto quiere decir que hombres y mujeres deben estar igual de beneficiados y protegidos ante el acceso y lo que ofrecen dichos regímenes.

En este capítulo no se incluyen los contratos individuales de trabajadores autónomos, es decir, acuerdos específicos que los autónomos tienen con sus clientes; tampoco se aplica

---

<sup>31</sup> Disponible en <https://lac.unwomen.org/es>

<sup>32</sup> Disponible en [www.ine.es](http://www.ine.es)

<sup>33</sup> TORTUERO PLAZA, J. y ANTONIO ROBLES, J.: “Estructura del sistema de Seguridad Social. Convergencia entre regímenes”. *Fundación Alternativas*, España, 2003.

a los sistemas de Seguridad Social que están pensados para un único trabajador autónomo; ni determinadas prestaciones complementarias ofrecidas voluntariamente o elegir entre diferentes prestaciones.

Sin embargo, si cabe la posibilidad de que el empresario le otorgue un complemento de pensión a determinadas personas de un mismo sexo, el cual se encuentra en “desventaja”. Esto es así con la finalidad de garantizar que todos esos beneficios sean equitativos para todos los trabajadores, sin hacer distinción alguna por motivo de raza, etnia, edad, orientación sexual y, sobre todo, por motivo de su sexo.

En el artículo 9 de la Directiva se establecen determinados casos en lo que se puede dar la discriminación en los regímenes profesionales de la Seguridad Social. Esta puede manifestarse cuando se establecen distintos grupos de trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo y de Seguridad Social.

En este sentido, la Directiva 2006/54/CE no permite que se sitúen a las personas trabajadoras en una situación de desventaja y/o discriminación sin ningún tipo de justificación legal, y obliga a que dichos regímenes garanticen la igualdad de trato y de oportunidades para todos.

No es factible determinar quién puede participar en un sistema de beneficios laborales en función de si una persona es hombre o es mujer, y tampoco se puede pretender que la participación en ellos sea obligatoria o voluntaria en función del género de la persona trabajadora. De igual forma, es inaceptable que se establezcan normas diferentes en función de la edad a la que se accede a un régimen o la duración mínima del empleo o la afiliación a éste, para poder ser beneficiario de una serie de prestaciones.

El derecho a recibir prestaciones no debe ser diferente entre sexos, y la edad de jubilación debe ser la misma para ambos. Además, no se puede interrumpir la acumulación de derechos durante las licencias de maternidad o familiares pagadas por el empleador.

El nivel de beneficios y contribuciones no puede variar según el género, a menos que se justifique a través de una serie de cálculos. De manera similar, los niveles de contribución para los empleadores sólo podrán variar en ciertas circunstancias con la finalidad de igualar los beneficios de jubilación para ambos sexos.

En todos estos casos, es sumamente importante que cualquier decisión sobre prestaciones respete el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando así una verdadera igualdad en el entorno laboral.

Cabe destacar que, aunque se realicen revisiones por parte de los Estados Miembros para eliminar la discriminación, los derechos que tenían los trabajadores por cuenta propia antes de los cambios que ha proporcionado la entrada en vigor de la Directiva 2006/54/CE seguirán siendo los mismos, siempre y cuando no vayan en contra de estas disposiciones.

En el Capítulo 3 de la Directiva, se tratará la igualdad de trato en cuanto al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y a las condiciones de trabajo. Antes de entrar en materia y analizar lo dispuesto, resulta interesante destacar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fomenta la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, formación y en las condiciones de trabajo y, a su vez, es la Directiva la que prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, tanto en el sector público como en el sector privado. La discriminación se puede dar en el acceso al empleo cuando el empresario no tiene voluntad de contratar a determinadas personas por pertenecer a un sexo, el cual normalmente suelen ser las mujeres.

En muchas ocasiones, se ha podido observar cómo ante currículums de personas que tuvieran exactamente las mismas competencias y experiencia, pero solo cambia el sexo del candidato, se valora menos el que corresponda a una mujer<sup>34</sup>. Y también cabe la posibilidad de que los currículums no sean seleccionados por pertenecer a candidatos que están desempleados en ese momento.

En cuanto a la selección de personal, es más frecuente de lo deseado ver que a muchos candidatos se les descarta por su forma de vestir o de hablar, además de que pueden darse casos de discriminación por nacionalidad. Asimismo, las condiciones de contratación pueden suponer que las mujeres no puedan presentar su candidatura a una oferta de empleo por simplemente formar parte del sexo femenino (que las coloca en desventaja respecto a los hombres).

---

<sup>34</sup> FERNÁNDEZ GARCÍA, A.: “La Lucha contra la discriminación en el acceso al empleo mediante el currículum vitae anónimo”, *Revista IUSLabor*, núm. 1, 2019, p. 236.

De igual manera, en la formación profesional también se puede sufrir discriminación por razón de sexo. Sin embargo, en el artículo 60 de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, si los empleadores tienen la intención de reciclar los conocimientos de los empleados tendrán preferencia aquellos trabajadores que se hayan recién incorporado de un permiso de maternidad o paternidad, o de una excedencia por guarda legal, etc. De igual modo, también se llevará a cabo la reserva de un porcentaje de plazas para las mujeres que buscan acceder a puestos de dirección.

Asimismo, los Estados miembros deben asegurarse de que no exista discriminación en ninguno de los aspectos que acabamos de mencionar. De ser así, debe ser totalmente por una razón justificada y, por lo tanto, no se le considerará como discriminación. Por ejemplo, cuando la naturaleza de las actividades que se desempeñan en el puesto de trabajo conlleva a que solo las puedan desarrollar trabajadores con una serie de condiciones físicas específicas.

El artículo 1. 8 del Real Decreto-ley 6/2019 modifica el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que los trabajadores tienen el derecho de solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo. Si así lo desean, el empresario y el empleado tienen un máximo de treinta días para negociar, aceptarla o rechazarla (siempre por razones objetivas). Asimismo, aclara que, si el trabajador tiene hijos a su cargo, podrá disfrutar de dicha adaptación hasta que éstos cumplan los doce años.

El permiso parental por nacimiento de un hijo está regulado en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. Anteriormente, este permiso solo se les permitía a las mujeres, pero fue con la introducción de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuando se decidió que dicho permiso también concierne a los padres con la finalidad de reforzar la corresponsabilidad en el hogar.

La duración de la baja por paternidad era anteriormente de 16 semanas, no pudiendo ser interrumpidas. Se deben distribuir en 6 semanas posteriores al parto, tanto por la madre como para el padre, y 10 semanas restantes de las se podrá renunciar si así lo desean.

Tras la puesta en marcha el 28 de febrero de 2024 en el Consejo de Ministros de la Ley de Familias, se ha ampliado el permiso de nacimiento a 20 semanas. Esto se ha hecho con la finalidad de reconocer las diferentes situaciones familiares existentes en nuestro país,

mejorar la protección social de las familias y garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>35</sup>.

La Directiva estipula que, si la madre se acoge a su derecho del permiso por maternidad, una vez éste haya finalizado, podrá volver a su mismo puesto de trabajo o, por lo contrario, a uno que sea equivalente. Incluso podrá beneficiarse de cualquier mejora que haya tenido lugar en su ausencia. Esto es así con el objetivo de que los trabajadores no sufran condiciones desfavorables ni ningún tipo de represalias.

El artículo 17 se enfoca en la protección de los derechos que se recoge en la Directiva, requiriendo de los Estados miembros la obligación de implementar los procedimientos judiciales que estimen oportunos contra esas conductas. Incluso, se extiende la legitimación activa a las asociaciones de trabajadores y demás organizaciones que tengan un interés legítimo.

El artículo 19 se refiere a la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos judiciales, y también otorga a los Estados miembros el derecho a crear o modificar leyes con la finalidad de beneficiar a la parte demandante.

Por último, en el artículo 30 de la presente Directiva, se destaca la importancia que tiene la correcta difusión de la información que contienen las disposiciones, debiendo hacerse a través de los medios que están destinados para ello o, en su defecto, en el lugar de trabajo.

## **6. Aplicación de la Directiva en el ordenamiento nacional**

Para que las Directivas se apliquen adecuadamente en los Estados miembros es necesario que se lleve a cabo el acto que conocemos como transposición. Este acto se debe llevar a término en un plazo determinado que dicte la propia Directiva, dentro del cual la materia en cuestión tiene que ser regulada por las autoridades que sean competentes.

---

<sup>35</sup> Disponible en <https://www.mdsocialesa2030.gob.es>

Cuando la Unión Europea adopta una nueva Directiva, es deber de los Estados miembros implementarla en su ordenamiento nacional. Por tanto, se entiende que, la transposición de una Directiva puede suponer la adaptación de la normativa nacional para cumplir con sus disposiciones y principios<sup>36</sup>. En el considerando número 39 de la Directiva, se estipula que solo se deben actualizar las leyes nacionales con las partes de la nueva directiva que representan cambios importantes en relación con las anteriores, pues las partes que no hayan variado mucho ya deberían estar incluidas en las directivas previas.

El artículo 33 de la Directiva 2006/54/CE establece como plazo máximo el 15 de agosto de 2008 para que los Estados miembros (artículo 36) puedan transponerla a nuestra normativa nacional. No obstante, el artículo 33 establece que el plazo podría ser ampliado por un año más si se presentaban dificultades específicas. A raíz de esta transposición surgieron una serie de “medidas” que facilitaron la adaptación de la Directiva al contexto español. La Comisión Europea examinará si, efectivamente, se cumple con los objetivos establecidos en la Directiva y si los países han cumplido con la transposición de manera correcta. De no ser así, tendrá la potestad para imponer las medidas legales que estime oportunas<sup>37</sup>. De la misma manera, es importante que se lleve a cabo un seguimiento y una serie de recomendaciones con la finalidad de garantizar que se está implementando de manera efectiva la Directiva.

Llegados a este punto, es importante hablar sobre los obstáculos que pueden dificultar la correcta aplicación de las disposiciones establecidas por la Directiva.

En algunos casos, puede haber determinadas actitudes en la sociedad que promueven estereotipos de género y, además, que se resistan a los cambios en los roles de género en el lugar de trabajo. Esto se puede ver en la discriminación entre hombres y mujeres y en el lugar de trabajo, así como en la falta de apoyo a políticas y procedimientos que promuevan la igualdad de género en el trabajo. Cabe la posibilidad de que se de una situación de falta de recursos y de capacidades por parte de los países miembros, lo cual dificultará la creación de las infraestructuras necesarias para garantizar la igualdad en el puesto de trabajo.

---

<sup>36</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M,C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo* , Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2020, p. 231.

<sup>37</sup> Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

La falta de concienciación sobre los derechos y obligaciones que nacen a raíz del principio de igualdad de trato en el trabajo también puede suponer un gran obstáculo a la hora de transponer la directiva a los Estados miembros.

Afrontar estos desafíos y barreras requiere un enfoque integral con la colaboración entre gobiernos, empleadores, sindicatos y otras partes interesadas. Es esencial desarrollar políticas y programas que aborden las causas inherentes de la discriminación de género y promuevan el cambio cultural hacia la igualdad en el trabajo y en la sociedad en general.

En concreto, son once las medidas que han dado lugar a la modificación y creación de nuevas leyes<sup>38</sup>:

- La Ley de Clases Pasivas del Estado

Regula la protección frente a los riesgos de vejez, incapacidad o muerte y supervivencia para los funcionarios del Estado y sus familiares. Su conexión con la igualdad de género es la de garantizar un acceso a dichas prestaciones y pensiones totalmente equitativo y justo para hombres y mujeres, sin hacer ningún tipo de distinción, exceptuando los casos en los que no se cumplan los requisitos de acceso<sup>39</sup>.

- El Estatuto de los Trabajadores

Es un decreto fundamental para el derecho laboral en España, el cual tiene como principal objetivo regular las relaciones laborales entre trabajadores y empresas del sector privado, dejando claro siempre cuáles son derechos y deberes de ambos. Obviamente, siempre teniendo en cuenta lo establecido en la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de trato entre hombre y mujeres en el empleo y la no discriminación por razón de sexo, pues el Estatuto nace para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y así promover un buen ambiente laboral<sup>40</sup>.

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales

---

<sup>38</sup> Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/NIM/?uri=CELEX%3A32006L0054>

<sup>39</sup> Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado. BOE nº 126, de 27 de mayo de 1987.

<sup>40</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

Junto a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), tiene como principal motivación que los trabajadores logren estar protegidos en el empleo y que sus condiciones en este sean las más seguras posibles. Por así decirlo, la LRJS establece todas las normas a las que el trabajador puede acudir si ve sus derechos vulnerados en cuanto a la salud y seguridad en el puesto de trabajo, por lo que podemos comprobar que existe una estrecha relación entre ambas leyes.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece, por tanto, las obligaciones que debe llevar a cabo el empresario o responsable del departamento para prevenir cualquier accidente relacionado con la seguridad y la higiene.

- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Se regulan las infracciones y sanciones consideradas muy graves en el ámbito laboral. Esta ley, en general, considera como infracciones muy graves todas aquellas decisiones unilaterales que toma la empresa y que impliquen discriminación, ya sea directa o indirecta por razón de sexo u otras.

- Ley sobre el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Es una ley fiscal y, a simple vista, no contiene disposiciones sobre discriminación por razón de sexo. Sin embargo, si resalta en varias ocasiones que tanto las deducciones y exenciones fiscales deben hacerse con arreglo al principio al principio de igualdad entre hombres y mujeres sin razón alguna por la cual discriminar<sup>41</sup>.

- Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Esta ley ya existía en el ordenamiento jurídico español antes del plazo máximo para la transposición de la Directiva. Éstas están estrechamente relacionadas ya que, ambas comparten el mismo objetivo de promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y las mujeres en el empleo. Las dos normativas abordan cuestiones como el acceso al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo, etc; aunque la Ley de Igualdad amplía su alcance además a la educación, la sanidad y los servicios sociales.

---

<sup>41</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE nº 285, de 29 de noviembre de 2006.

Esta ley sirve como instrumento para la transposición de la Directiva porque ésta establece los principios generales y la ley los implementa a través de medidas específicas adaptadas al contexto español.

El artículo 11 de la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres habla sobre la *acción positiva*. “Ésta es un mecanismo que se adopta para acelerar el proceso de igualdad de facto entre el hombre y la mujer <sup>42</sup>”. Tiene como finalidad superar las adversidades que dificultan la implementación efectiva del principio de igualdad otorgando una serie de beneficios a las personas pertenecientes a un determinado sexo a causa de la discriminación.

De igual forma, en el artículo 43 de dicha Ley, se establece la promoción de la igualdad en la negociación colectiva gracias a la acción positiva. Es decir, que es posible que a través de los convenios colectivos se favorezca el acceso de las mujeres al mercado laboral y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre ambos sexos.

- Estatuto Básico del Empleado Público

La Ley 7/2007 guarda relación con la Directiva en cuanto al compromiso de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo. La finalidad del EBEP es incluir en un mismo texto los derechos, deberes y condiciones de trabajo de los empleados del sector público, debiendo garantizar la igualdad de trato siempre creando medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar e implementando planes de igualdad y acciones formativas en dicho sector<sup>43</sup>.

El EBEP es fundamental para la transposición de la Directiva 2006/54/CE en el ámbito del empleo público en España, pues asegura que las disposiciones de ésta se cumplan y apliquen de forma correcta al establecer un marco jurídico. Además, en su artículo 2 establece que proporciona un marco legal para que los empleados que han sufrido discriminación puedan impugnar dichas decisiones por parte de la Administración y buscar protección judicial efectiva.

- Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa

---

<sup>42</sup> NAVARRO BARAHONA, L.: “Acción positiva y principio de igualdad”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, núm. 112, 2007, p. 111.

<sup>43</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE nº 261, de 31 de octubre de 2015.

Esta ley se creó con el propósito de controlar que las actuaciones de las Administraciones Públicas cumplen con los principios de legalidad, igualdad y no discriminación, es decir, que actúen de acuerdo con la ley y las disposiciones de la Directiva 2006/54/CE.

También se encarga de brindar a los ciudadanos un mecanismo destinado a impugnar las actuaciones administrativas que vulneren sus derechos.

Esta ley guarda relación con la Directiva que estamos analizando porque, ésta exige a los países miembros de la UE establecer medidas y controles eficaces que ayuden a combatir la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

- Ley de Enjuiciamiento Civil

El objetivo principal de esta ley es regular los procedimientos judiciales civiles en nuestro país. Pretende proporcionar un marco procesal justo, eficiente y garantizado para la resolución de conflictos civiles, asegurando que los derechos de los involucrados estén protegidos y el procedimiento se desarrolla de forma ordenada y justa<sup>44</sup>.

- Ley de Enjuiciamiento Criminal y Ley de Procedimiento Laboral

La Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley de Procedimiento Laboral son leyes meramente instrumentales porque son leyes procesales. Esto quiere decir, que dan las directrices para poder dirigir a los tribunales de justicia para obtener el respeto de derechos e intereses legítimos.

La segunda regulaba los procedimientos judiciales relacionados con el ámbito laboral, asegurando que todos los conflictos que nacieran en una empresa fuesen resueltos de manera ordenada, justa y equitativa. Esto fue crucial para poder implementar la Directiva en nuestro ordenamiento jurídico, pues proporcionaba con anterioridad un marco legal a las personas que veían sus derechos como trabajadores vulnerados, sobre todo si habían sufrido discriminación por razón de sexo. Dicha Ley es la que hoy conocemos como Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, la cual “aspira a ofrecer una mayor y mejor protección a los trabajadores y a los beneficiarios de la Seguridad Social”<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. BOE nº 7, de 8 de enero de 2000.

<sup>45</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. BOE nº 245, de 11 de octubre de 2011.

## 7. Jurisprudencia en materia de igualdad de género en el empleo y la ocupación

Como hemos podido ver, la UE ha admitido que la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo es un principio fundamental del derecho comunitario, y se ha ocupado de desarrollar un gran marco jurídico compuesto por diversas leyes y directivas con el fin de promoverlo. En este punto, se resaltan las sentencias más relevantes en esta materia.

- STJUE de 8 de abril de 1976, ECLI:EU:C1976:56

Esta sentencia versa sobre el conocido caso de la Sra. Defrenne. Ella era azafata de una compañía aérea y se vio en la obligación de demandar a su empleador por incurrir en discriminación salarial por razón de sexo.

Ella argumentaba que realizaba el mismo trabajo que sus otros compañeros varones y, sin embargo, recibía un salario inferior, lo cual va en contra de lo dispuesto en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo artículo 141 TCE) que establece la igualdad de retribución entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o un trabajo con el mismo valor.

En este caso, el TJUE permitió que las personas trabajadoras pudiesen hacer uso de este derecho ante los tribunales de justicia de los países miembros<sup>46</sup>, es decir, que no solo los Estados miembros están obligados a garantizar el respeto de este derecho.

- STJUE de 22 de noviembre de 2012, ECLI:EU:C:2012:746<sup>47</sup>

Este caso versa sobre una trabajadora que presentó una solicitud ante el Instituto Nacional de Seguridad Social para poder obtener la prestación de jubilación, habiendo trabajado durante 18 años a jornada parcial (4 horas semanales). Sin embargo, dicha solicitud se le denegó por no cumplir con el requisito del periodo mínimo de cotización. Tras la desestimación, la trabajadora interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social de Barcelona alegando que la disposición a la que habrían acudido para denegarle el derecho a jubilarse vulnera el principio de igualdad, pues se exige un mayor periodo de cotización

---

<sup>46</sup> STJUE de 8 de abril de 1976 (rec. núm 56/1976). Conclusiones del abogado general Sr. Alberto Trabucchi presentadas el 10 de marzo de 1976. Disponible en <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=88907&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11154957>.

<sup>47</sup> Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=ecli:ECLI:EU:C:2012:746>

para los trabajadores con jornadas parciales que con jornadas completas. Además, alega que se trata de una discriminación indirecta pues son las mujeres trabajadoras las principales usuarias de este tipo de contratos.

- STJUE de 6 de marzo de 2014, ECLI:EU:C:2014:128<sup>48</sup>

La Sra. Napoli en abril de 2009 aprobó el examen de la oposición para policía penitenciaria, siendo admitida para el curso de formación el 5 de diciembre de 2011 que debía comenzar el 28 de diciembre del mismo año.

Ella dio a luz el 7 de diciembre de 2011, y la *Amministrazione penitenziaria* le comunicó que, en virtud del apartado 2 del artículo 10 del Decreto Legislativo 146/2000, transcurridos los 30 primeros días del permiso de maternidad se le daría de baja en dicho curso, dándole la opción de ser admitida de pleno derecho en el próximo curso que se celebre.

El juez nacional declaró que la Sra. Napoli sufre un perjuicio por motivo de su maternidad, pues se encuentra en una situación menos favorable que el resto de sus compañeros.

## **8. Perspectivas futuras y recomendaciones**

Hoy en día, podemos ver el gran avance que ha habido en cuanto a la igualdad de género social y económicamente hablando, aunque si es cierto que quedan varios desafíos aún por lograr y que requieren una gran atención.

A pesar del gran volumen de jurisdicción y legislación que existe, la desigualdad salarial por discriminación se sigue haciendo notar. Esto afecta en mayor medida a las mujeres, pues siempre han sido vistas como “el sexo débil”. Ellas, en muchas empresas, siguen ganando menos que otros compañeros del otro sexo, incluso realizando el mismo trabajo o uno del mismo valor, afectando así a su bienestar económico.

---

<sup>48</sup> Disponible en

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=148742&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11663299>.

El acceso a las oportunidades de avance profesional es otro desafío al que nos enfrentamos cuando buscamos la igualdad en el empleo. Por lo general, las mujeres son las que tienen menor posibilidad de conseguir puestos que conlleven la dirección de personal o de empresas<sup>49</sup>. La falta de representación de las mujeres en puestos que conlleven liderazgo no solo limita sus oportunidades, sino que también afecta a la diversidad y toma de decisiones dentro de las empresas<sup>50</sup>.

Desde un principio, la sociedad española se ha mostrado fundamentalmente patriarcal, con una notable división sexual en el ámbito laboral y con un planteamiento de roles que hace que se diferencien claramente las mujeres de los hombres<sup>51</sup>, y no ha sido hasta hace relativamente poco cuando la figura de la mujer ha comenzado a introducirse en el mercado laboral.

Las mujeres siempre han sido las que se han encargado del hogar, de sus hijos y las tareas de cuidado, en general, por lo que son las principales perjudicadas cuando las empresas no ofrecen flexibilidad en la jornada laboral de trabajo. Si a esto le sumamos la falta de opciones para el cuidado de los niños, puede desencadenar en la obstaculización del avance profesional, económico y al propio bienestar de ellas. Esto se debe a que muchas mujeres se ven obligadas a aceptar trabajos a tiempo parcial o directamente abandonar la oportunidad de entrar en el mercado laboral para así poder cuidar a sus hijos.

Entre otras cosas, el acoso sexual sigue siendo motivo por el cual muchos trabajadores se sienten incómodos y ven sus oportunidades profesionales limitadas. A pesar de los esfuerzos por abordar estas cuestiones, el acoso sexual sigue siendo una realidad para muchas mujeres en todo el mundo.

Cada vez ha sido más importante educar y formar sobre el acoso y lo que ello supone. Los empresarios también han de preocuparse por impulsar programas educativos para todos los niveles jerárquicos de sus empresas, por lo que deben crear una serie de medidas para evitar que se lleven a cabo este tipo de conductas<sup>52</sup> y, además, deben existir canales

---

<sup>49</sup> CASTELLÓ ROSELLÓ, V.: “Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana”, *Revista de treball, economia i societat*, núm 80, 2016, p. 4.

<sup>50</sup> *Ibidem*.

<sup>51</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S y BAJO GARCÍA, IRENE.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, *Feminismo/s*, núm. 8, 2006, p. 132.

<sup>52</sup> DÍAZ GRACIA, L ; MORENO, B; GARROSA, E; SEBASTIÁN, J.: “El incivismo y el acoso sexual en el trabajo”, *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, núm 4, 2011, p. 482.

seguros para que aquellas mujeres que sufran este tipo de conductas en el desarrollo de su actividad puedan denunciarlas. Por ejemplo, se podrían crear plataformas en las que no se revele la identidad de los denunciantes para permitir que las mujeres puedan reportar los incidentes sufridos de manera segura.

En resumen, es importante abordar estos desafíos que quedan pendientes para lograr la igualdad de género que se lleva años persiguiendo en el empleo y la ocupación, a través de políticas sólidas y con un compromiso empresarial que de lugar a una mayor conciencia de la importancia sobre lo que estamos tratando. Sólo a través de una acción coordinada por las empresas y la sociedad en su conjunto podremos avanzar hacia un futuro en el que los hombres y las mujeres tengan las mismas oportunidades y sean tratados por igual en el lugar de trabajo.

Para fortalecer la aplicación efectiva de la Directiva que hemos estado analizando a lo largo de este trabajo, resulta relevante proponer algunas medidas que puedan mejorar las ya existentes y que promuevan un real cambio cultural ya no solo en la sociedad, sino en las organizaciones.

En primer lugar, una campaña educativa sobre la igualdad de género, la prevención del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo de manera común para todas las organizaciones de los Estados miembros. Sin embargo, dado la diversidad cultural y legal en la UE, dichas medidas deben ser diseñadas de forma flexible para poder adaptarlas a cada país. Este marco común deberá incluir los principios fundamentales de la Directiva 2006/754/CE para asegurar una base prácticamente igual de conocimientos.

Además, sería importante e interesante establecer una serie de sistemas eficaces de seguimiento que demuestren que la Directiva se está cumpliendo de forma correcta como, por ejemplo, establecer a las empresas la obligación de recopilar información de manera trimestral o anual los datos de los trabajadores desglosados por sexo. De esta manera, será mucho más fácil poder contemplar, por ejemplo, si hay disparidad salarial entre hombres y mujeres o si en algunos niveles de la organización la representación de las mujeres es casi nula o nula, entre otras.

Asimismo, establecer un sistema de formación continuo obligatorio para todos los niveles de la organización sobre igualdad de género y prevención de la discriminación que actualice también los conocimientos de los empleados y empleadores.

También es importante desarrollar un marco legal que fortalezca los mecanismos de denuncia y protección garantizando que las víctimas de acoso tengan acceso a recursos legales y apoyo de salud mental sin temor a que puedan sufrir represalias.

En cuanto a la importancia que tiene conseguir una organización libre de desigualdades, podemos destacar lo siguiente: si las empresas se ocuparan de erradicar la desigualdad de género e implantar a su vez Planes de Igualdad evitarían, en primer lugar, graves sanciones legales y reputacionales. Es decir, las empresas que disfrutan de una igualdad de género real tienen una mejor reputación y, por ende, mayor lealtad por parte de los clientes, lo cual puede jugar a favor en cuanto a ventajas competitivas en el mercado.

Sin embargo, al igual que hablamos de sanciones a aquellas empresas que no buscan conseguir la igualdad de género, también es importante crear incentivos para las empresas que implementan políticas y prácticas que promueven la igualdad de género e involucran a los interlocutores sociales en la implementación de la directiva, como son los sindicatos, las asociaciones empresariales y otras partes interesadas.

Por último, se debe fomentar la investigación y el desarrollo de mejores prácticas sobre igualdad de género en el lugar de trabajo, así como el intercambio de experiencias entre los Estados miembros de la UE. Al reforzar la aplicación y eficacia de la Directiva 2006/54/CE, estas medidas pueden contribuir a acelerar el progreso hacia una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo en toda la Unión Europea.

La implementación de la Directiva 2006/54/CE ha tenido un impacto importante en muchas empresas españolas, incluyendo a algunas situadas en Canarias. Un ejemplo para destacar es Inditex. Esta es una empresa española mundialmente conocida que ha creado programas dedicados a promover la igualdad de oportunidades, como el ascenso de mujeres a roles directivos y a la introducción de medidas para equilibrar el trabajo y la familia. Según su reporte de sostenibilidad, la compañía resalta que las mujeres representan el 81% de los puestos directivos y, además ha logrado mejorar la representación de ellas en el Consejo de Administración<sup>53</sup>. Además, esta empresa asegura estar concienciada con el colectivo LGBT+ y aboga por la inclusividad en las empresas.

---

<sup>53</sup> Disponible en [https://static.inditex.com/annual\\_report\\_2021/es/impacto-positivo/nuestras-personas/diversidad-inclusion-igualdad-y-conciliacion.html](https://static.inditex.com/annual_report_2021/es/impacto-positivo/nuestras-personas/diversidad-inclusion-igualdad-y-conciliacion.html),

Han puesto en marcha proyectos de inserción laboral en sus equipos para personas transgénero gracias al proyecto español SALTA.

Otro ejemplo que podemos destacar es el de Hospiten, el cual ha adoptado un Canal Ético en el que los trabajadores pueden informar sobre conductas indebidas o si sospechan que puedan estar perturbando a algún compañero de la empresa<sup>54</sup>. También destaca que es posible que se pueda hacer denuncias comunicándolas a las autoridades externas correspondientes, entrando en juego la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

La empresa Telefónica también ha creado un plan completo sobre la igualdad de género que abarca la capacitación en diversidad e igualdad para todos los empleados, la promoción de mujeres con cargos directivos y la adopción de medidas de flexibilidad laboral beneficiosas para ambos géneros<sup>55</sup>. Estas disposiciones han generado un impacto positivo en la cultura empresarial, promoviendo así un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

En el ámbito financiero, el Banco Santander ha destacado por sus grandes esfuerzos para conseguir igualdad de género. El programa “Santander Women” fue lanzado por el banco para poder incrementar la presencia de mujeres en todos los niveles de la empresa, sobre todo en posiciones de liderazgo<sup>56</sup>.

Estamos también ante una entidad bancaria que ha sido elogiada por facilitar una conciliación apropiada entre la vida laboral y la vida familiar para sus trabajadores con la implementación de horarios flexibles<sup>57</sup>.

Los ejemplos anteriores dejan ver que, la aplicación de las disposiciones de la Directiva que se ha analizado en este trabajo no solo garantiza el correcto cumplimiento de ley, sino que también proporciona a las empresas varias ventajas relacionadas con la eficiencia en

---

<sup>54</sup> Disponible en <https://hospiten.integrityline.com/?lang=es>

<sup>55</sup> Disponible en <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/reportes/politica-de-igualdad-del-grupo-telefonica/>

<sup>56</sup> Disponible en <https://www.santander.com/es/stories/liderazgo-femenino-una-apuesta-por-un-futuro-mas-igualitario>

<sup>57</sup> Disponible en <https://www.santander.com/es/sala-de-comunicacion/notas-de-prensa/2021/10/santander-consigue-la-excelencia-en-materia-de-conciliacion-que-otorga-fundacion-masfamilia>

la producción y el clima laboral. La decisión de la organización puede servir de modelo para demás empresas que pretendan cumplir con las disposiciones de la Directiva, pero no saben por dónde empezar.

## **9. Conclusiones**

A lo largo de las últimas décadas, las instituciones europeas han trabajado de manera incansable para abordar las desigualdades entre mujeres y hombres, avanzando desde una perspectiva puramente económica hacia un reconocimiento más amplio de los derechos sociales. La igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral ha sido un objetivo central, y aunque se ha logrado un extenso marco normativo, su aplicación efectiva sigue suponiendo un desafío significativo.

La historia del derecho comunitario en esta materia comenzó con la igualdad retributiva en el Tratado de Roma, motivada por razones económicas y competitivas. Sin embargo, el avance ha sido notable, especialmente con el reconocimiento de la igualdad como un derecho fundamental en el Tratado de Ámsterdam y su reafirmación en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Tratado de Lisboa. Este desarrollo normativo ha sido crucial para consolidar los avances.

La Directiva 2006/54/CE, pieza central de este análisis, ha proporcionado un marco sólido para abordar la discriminación directa e indirecta, así como el acoso y el acoso sexual. Sin embargo, las definiciones contenidas en la Directiva a veces pueden parecer vagas o restrictivas, lo que subraya la necesidad de un enfoque más preciso y adaptable. Además, es crucial prestar atención a nuevas formas de discriminación, como a cuestiones de identidad de género que aún no están suficientemente abordadas.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales refleja el cambio de enfoque de la Unión Europea hacia una mayor preocupación por los derechos sociales, alejándose de sus objetivos económicos iniciales. Sin embargo, la efectividad de este pilar depende de la capacidad de las instituciones y de los Estados miembros para implementar sus principios,

especialmente en un contexto de crisis económicas como las derivadas de la pandemia de COVID-19 y la crisis financiera del año 2008.

La situación en España también ha evolucionado significativamente. La transposición de la Directiva al derecho español ha fortalecido el marco legislativo en materia de igualdad de género en el ámbito laboral. Se han adoptado medidas que prohíben la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, así como el acoso y el acoso sexual. Se ha incentivado la creación y revisión de planes de igualdad en las empresas, lo cual ha permitido una mayor concienciación y adopción de políticas internas con la finalidad de evitar la brecha salarial.

No obstante, persisten problemas como la brecha salarial y el techo de cristal, que requieren una intervención continua y efectiva por parte del gobierno. Es esencial que las leyes se cumplan y que existan suficientes recursos, como inspectores laborales, para garantizar la aplicación de las normativas.

En conclusión, aunque se han logrado avances importantes en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la plena consecución de esta igualdad sigue siendo un objetivo pendiente. Las instituciones comunitarias y nacionales deben seguir trabajando duramente, adaptando y aplicando la normativa ya existente, y enfrentando nuevos desafíos con compromiso.

Este trabajo espera haber proporcionado una visión clara de los progresos y desafíos actuales, subrayando la importancia de continuar avanzando hacia una sociedad más justa e igualitaria.

## 10. Referencias bibliográficas

CASTELLÓ ROSELLÓ, V.: “Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana”, *Revista de treball, economia i societat*, núm 80, 2016.

DÍAZ GRACIA, L ; MORENO, B; GARROSA, E; SEBASTIÁN, J.: “El incivismo y el acoso sexual en el trabajo”, *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, núm 4, 2011.

FERNÁNDEZ GARCÍA, A.: “La Lucha contra la discriminación en el acceso al empleo mediante el currículum vitae anónimo”, *Revista IUSLabor*, núm. 1, 2019.

GARCÍA DE CORTÁZAR NEBREDA, C.: “El Acta única Europea. El triunfo de la dualidad. Delors versus Thachter”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* núm Especial 2023.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: *El principio de igualdad de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

MALDONADO MONTOYA, J.P.: “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958 (núm. 111)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. Extra 0, 2019.

MIRANDA, BOTO, J. M.: “Los humildes orígenes de la política social comunitaria”, *Dereito: Revista xuridica da Universidades de Santiago de Compostela*, núm. 2, 2008, p. 156.

NAVARRO BARAHONA, L.: “Acción positiva y principio de igualdad”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, núm. 112, 2007.

NAVARRO NIETO, F.: “El principio de igualdad y no discriminación en la reciente jurisprudencia comunitaria”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 130, 2015.

PALOMEQUE LÓPEZ, M, C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2020.

RÍOS MESTRE, J. M.: “Convenio sobre igualdad de remuneración 1951 (núm.. 100)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. Extra 0, 2019.

RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S y BAJO GARCÍA, IRENE.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, *Feminismo/s*, núm. 8, 2006.

SCHONARD, M.: “La igualdad entre hombres y mujeres” *Fichas temáticas sobre la Unión Europea*, 2023.

SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L.: “Igualdad formal ‘versus’ igualdad real, *Revista del Ministerio Fiscal*, núm. 10, 2021.

TOMEI, M.: “La protección internacional de los Derechos Humanos y la igualdad: el papel y el enfoque de la OIT”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 68, 2003.

TORTUERO PLAZA, J. y ANTONIO ROBLES, J.: “Estructura del sistema de Seguridad Social. Convergencia entre regímenes”. *Fundación Alternativas*, España, 2003.