

Estudios sobre jurisdicción
constitucional, derechos
fundamentales e igualdad.
Liber amicorum María Luisa
Balaguer Callejón

Coordinadores:
Francisco Balaguer Callejón
y **Yolanda Gómez Sánchez**



Derecho Constitucional
Europeo

|C|E|P|C|



ESTUDIOS SOBRE JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL,
DERECHOS FUNDAMENTALES E IGUALDAD.
LIBER AMICORUM MARÍA LUISA BALAGUER
CALLEJÓN

COLECCIÓN DE DERECHO CONSTITUCIONAL EUROPEO

Directora

Yolanda Gómez Sánchez

Catedrática de Derecho Constitucional de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, Catedrática Jean Monnet de la Unión Europea

Consejo Asesor

Eugeni Gay Montalvo, abogado y exmagistrado del Tribunal Constitucional

Elisa Pérez Vera, Catedrática de Derecho Internacional Privado de la UNED y exmagistrada del Tribunal Constitucional

Manuel Aragón Reyes, Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Autónoma de Madrid y exmagistrado del Tribunal Constitucional

Tania Groppi, Catedrática de Derecho Público de la Universidad de Siena

Nuno Piçarra, professor of EU Justice and Home Affairs Law de la Nova Universidad de Lisboa y juez del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Enrique Arnaldo Alcubilla, Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Rey Juan Carlos y magistrado del Tribunal Constitucional

Francisco Balaguer Callejón, Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad de Granada y Catedrático Jean Monnet, ad personam, de la UE

Teresa Freixes Sanjuán, Catedrática de Derecho Constitucional de la Universidad Autónoma de Barcelona y Catedrática Jean Monnet, ad personam, de la UE

José María Gil-Robles Gil-Delgado, Catedrático Jean Monnet, ad personam, de la UE y Presidente de la Fundación «Jean Monnet pour l'Europe»

Miguel Recuerda Girela, Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Granada

Juan Damián Moreno, Catedrático de Derecho Procesal de la Universidad Autónoma de Madrid

Fernando Martín Díz, Catedrático de Derecho Procesal de la Universidad de Salamanca

María José Cíaurriz Labiano, Catedrática de Derecho Eclesiástico del Estado de la UNED

Carlos Fernández de Casadevante Romani, Catedrático de Derecho Internacional Público de la Universidad Rey Juan Carlos

Miguel Ángel Collado Yurrita, Catedrático de Derecho Financiero y Tributario

Diego Manuel Luzón Peña, Catedrático de Derecho Penal de la Universidad de Alcalá de Henares

Emilio Jiménez Aparicio, abogado

José Suay Rincón, Catedrático de Derecho Administrativo y exmagistrado de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo

Antonio Torres del Moral, Catedrático Emérito de Derecho Constitucional de la UNED

Andrés Betancor Rodríguez, Catedrático de Derecho Administrativo de CUNEF Universidad

Lorenzo Martín-Retortillo Baquer, Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Complutense

**ESTUDIOS SOBRE JURISDICCIÓN
CONSTITUCIONAL, DERECHOS
FUNDAMENTALES E IGUALDAD.
LIBER AMICORUM
MARÍA LUISA BALAGUER CALLEJÓN**

FRANCISCO BALAGUER CALLEJÓN
Y YOLANDA GÓMEZ SÁNCHEZ (COORD.)



AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
CENTRO DE ESTUDIOS POLITICOS Y CONSTITUCIONALES
MADRID, 2025

Primera edición: octubre de 2025.

En la página web de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, www.boe.es, apartado de *publicaciones*, se incluyen las instrucciones para envío de originales, normas para su presentación y modelo de solicitud de publicación en esta colección que el autor deberá cumplimentar.

La AEBOE no se solidariza con las opiniones sostenidas por los autores de los originales publicados.

- © De los contenidos, sus autores.
- © Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado y CEPC para esta edición.



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons-Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional-CC BY-NC-ND 4.0

<https://cpage.mpr.gob.es>

NIPO CEPC: 145-25-049-2 (edición en papel)
145-25-050-5 (edición en línea, PDF)
145-25-051-0 (edición en línea, ePUB)
NIPO BOE: 144-25-121-6 (edición en papel)
144-25-122-1 (edición en línea, PDF)
144-25-123-7 (edición en línea, ePUB)

ISBN: 978-84-340-3091-6

Depósito legal: M-19636-2025

IMPRENTA NACIONAL DE LA AGENCIA ESTATAL
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid



ÍNDICE

	Páginas
PRESENTACIÓN, <i>Francisco Balaguer Callejón y Yolanda Gómez Sánchez</i>	15
LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE UNA CONSTITUCIONALISTA. SEMBLANZA DE MARÍA LUISA BALAGUER CALLEJÓN, <i>Francisco Balaguer Callejón</i>	19
MARÍA LUISA BALAGUER, UN LEGADO DE IGUALDAD, <i>Carmen Calvo Poyato</i>	25
TEORÍA E INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL	
1. Constitucionalismo crítico en la obra de M. Luisa Balaguer: su aportación a la categoría de sujeto. Carlos de Cabo Martín	35
2. Interpretación constitucional, <i>iusfundamentalidad</i> y cuestiones de fin de vida. Gregorio Cámara Villar	49
3. Poder constituyente, función de constituir, constitución. Una contranarrativa. Enrique Guillén López	81
4. La interpretación constitucional en la era de Ultrón. Juan Francisco Sánchez Barrilao	103
5. De la unidad y el método del Derecho Constitucional. Miguel Azpitarte Sánchez	125
6. Sobre las escuelas y las aproximaciones al Derecho Constitucional español. Itziar Gómez Fernández	147

DIGNIDAD DE LA PERSONA

- | | |
|---|-----|
| 7. Dignidad y Constitución. Antonio Torres del Moral | 177 |
| 8. La Dignidad Humana en perspectiva constitucional. Antonio Arroyo Gil | 195 |

DERECHOS FUNDAMENTALES

- | | |
|---|-----|
| 9. Estado de Derecho y arbitraje privado. Manuel Aragón Reyes | 223 |
| 10. La aplicación de la reserva constitucional de legalidad penal en la jurisprudencia del TC (y en el fundamento doctrinal de los amparos de los EREs). Juan Fernando López Aguilar | 245 |
| 11. La influencia de la magistrada Balaguer en la doctrina del tribunal constitucional sobre libertad de expresión. José Antonio Montilla Martos | 257 |
| 12. El derecho a la protección de la salud: una propuesta de reforma. José María Porras Ramírez | 279 |
| 13. Casos de derechos fundamentales. Pedro Tenorio Sánchez | 303 |
| 14. La definición de la apariencia personal como derecho fundamental. Algunas consecuencias de la incorporación a nuestro ordenamiento de un nuevo derecho. Rafael Naranjo de la Cruz | 333 |
| 15. Sobre la naturaleza jurídica y el control de las declaraciones, autorizaciones de prórroga y declaraciones de prórroga de Estado de Alarma (Cambio de criterio): Un antes y un después de la pandemia provocada por el COVID-19. Antonia Navas Castillo | 361 |
| 16. La creación del derecho a la identidad de género en el sistema interamericano: la Sentencia Vicky Hernández y otras contra Honduras de 2021. Mercedes Iglesias Báñez | 389 |
| 17. La educación para la sostenibilidad en España en el contexto Europeo e Internacional. Amalia Balaguer Pérez | 421 |
| 18. La dimensión constitucional de la interrupción voluntaria del embarazo. Marta León Alonso | 439 |
| 19. El caso Cursach y el secreto profesional de los periodistas. Javier Sierra Rodríguez | 483 |
| 20. Libertad de expresión y responsabilidad de las plataformas por comentarios de terceros. Un estudio a propósito de la STC 83/2023, de 4 de julio. Eloísa Pérez Conchillo | 499 |
| 21. El cumplimiento de las obligaciones internacionales como requisito para la constitucionalidad del rechazo en frontera. María Dolores Requena de Torre | 523 |
| 22. Maternidad subrogada y TEDH: indicios de un futuro poco esperanzador. Luis Fernando Martínez Quevedo | 547 |

IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

23. La transformación de los derechos en la sociedad digital y su impacto sobre la igualdad de género. Francisco Balaguer Callejón	571
24. Las perspectivas de género en la obra doctrinal de María Luisa Balaguer y su sello en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Pedro J. González Trevijano y Enrique Arnaldo Alcubilla	587
25. María Luisa Balaguer Callejón como magistrada del Tribunal Constitucional: sus votos particulares y los derechos de las mujeres. Yolanda Gómez Sánchez	625
26. Regulación e implementación del derecho a la igualdad de mujeres y hombres en la autonomía castellano-leonesa. Ángela Figueruelo Burrieza	655
27. Constitución y prohibición de publicidad discriminatoria. María Salvador Martínez	675
28. La perspectiva de género en la jurisprudencia constitucional: un recorrido a través de los votos particulares y la hermenéutica iusfeminista de María Luisa Balaguer. Laura Nuño Gómez	711
29. Presencia equilibrada de mujeres y hombres: de la ley de igualdad a la ley de paridad. Asunción Ventura Franch	739
30. El género en los medios de comunicación y en la publicidad. Ana Aba Catoira	761
31. Igualdad e inteligencia artificial desde una perspectiva de género. Adoración Galera Victoria	781
32. La conciliación corresponsable para el logro de la igualdad efectiva: una jurisprudencia imprescindible. Ana Marrades Puig	805
33. Perspectiva de género en la labor jurídica: necesidades, retos y cautelas. Silvia Soriano Moreno	823
34. Democracia y feminismo: mujeres ante y en el ejercicio del poder político. Leyre Burguera Ameave	859
35. La perspectiva de género en el Derecho. Reflexiones en torno al voto particular de la magistrada Balaguer en la STC 48/2024, de 8 de abril. Miguel José Arjona Sánchez	877
36. La atribución del apellido como factor de igualdad: análisis comparado de justicia constitucional entre España e Italia. Giacomo Palombino	905
37. La igualdad de género en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos. Daniela Dobre	925
38. Desarrollo legislativo autonómico sobre igualdad de género. Marta Lucena Pérez	947
39. El derecho a la igualdad y la dotación de recursos para el mantenimiento de un sistema de asistencia social. Amalia Lozano España	967

DEMOCRACIA

40. Del déficit democrático de la Unión al déficit democrático de los Estados miembros: las paradojas del derecho al voto. Paloma Biglino Campos	995
41. Los tribunales constitucionales y su incidencia sobre la ley electoral. Apuntes sobre el caso alemán. Carlos Vidal Prado	1015
42. «Cumpliendo»: Análisis constitucional de la rendición de cuentas de iniciativa gubernamental. Cristina Elías Méndez	1035
43. El contexto informativo, en democracia, sí importa. Argelia Queralt Jiménez	1059

DERECHO EUROPEO

44. Las políticas de la Unión Europea en materia de violencia de género: Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. María Concepción Pérez Villalobos	1081
45. El Derecho de la Unión Europea en la obra de la profesora María Luisa Balaguer Callejón: una aproximación con especial atención al derecho de sufragio pasivo de los ciudadanos móviles. Antonio Javier Trujillo Pérez.....	1099
46. El principio de igualdad de género en el marco del pilar europeo de derechos sociales: alcance, implementación y proyección para 2030. María Nieves Saldaña	1121
47. La Unión Europea y la participación popular: instrumentos y perspectivas. Rosa Iannaccone	1205
48. El principio de igualdad como valor fundamental de la UE: ¿Hacia una Unión de la Igualdad? Andrea Garrido Raya	1223

JURISDICCION CONSTITUCIONAL

49. Importaba que fuera Balaguer. Ruth Rubio Marín	1247
50. El Tribunal Constitucional Español a través de sus reformas. Augusto Aguilar Calahorra	1259
51. El voto particular y las posibilidades interpretativas del Derecho: análisis de algunas discrepancias interpretativas. M. ^a Dolores Cabello Fernández	1289

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES: ALCANCE, IMPLEMENTACIÓN Y PROYECCIÓN PARA 2030

MARÍA NIEVES SALDAÑA

Profesora Titular de Derecho Constitucional

Universidad de Huelva

<https://orcid.org/0000-0001-5869-6010>

SUMARIO: I. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la dimensión social de la Unión Europea: del Tratado de Roma al Pilar Europeo de Derechos Sociales. II. Alcance del principio de igualdad de género en el proceso de gestación, elaboración y aprobación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. III. Implementación del principio de equilibrio entre vida profesional y vida privada: la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. IV. Implementación del derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor: la Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. V. Proyección del Principio de igualdad de género en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales: hacia la reducción a la mitad de la brecha de género en el empleo en 2030.

I. LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MARCO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA: DEL TRATADO DE ROMA AL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

La dimensión social¹ de la Unión Europea (UE) y la igualdad de género han estado presentes desde su fundación, constituyéndose en objetivo central de la UE desde que los Tratados de Roma consagraron el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Desde entonces, el desarrollo de la dimensión social ha ido de la mano de la profundización del mercado único y de la ciudadanía europea, coadyuvándose a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En efecto, la Unión Europea ha promovido la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres desde su constitución en 1957, especialmente en el ámbito laboral y profesional y en el marco normativo desarrollado al amparo del artículo 119 del Tratado Constitutivo de las Comunidades Europeas (TCEE), que instauro el principio de igualdad de retribuciones entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo², desarrollado mediante diversas Directivas comunitarias adoptadas a partir de la década de 1970³, que garantizan la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito salarial, acceso al empleo y en materia de seguridad social. Así, la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la

¹ Comisión Europea, Documento de reflexión sobre la dimensión social de Europa, Bruselas, 26 de abril de 2017, COM(2017) 206 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0206> [consulta: 12 de octubre de 2024]; Comisión Europea, Libro Blanco sobre el futuro de Europa. Reflexiones y escenarios para la Europa de los Veintisiete en 2025, Bruselas, 1 de marzo de 2017, COM(2017) 2025 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC2025> [consulta: 12 de octubre de 2024].

² Unión Europea, Tratado de Roma. Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957 (no publicado en el Diario Oficial).

³ A partir de la declaración del Año Internacional de la Mujer en 1975 la Unión Europea aprueba diversas Decisiones, Recomendaciones y Resoluciones que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres en distintos ámbitos, entre los primeros textos destacan, Unión Europea, Decisión de la Comisión Europea, de 9 de diciembre de 1981, relativa a la creación de un Comité Consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (82/43/CEE), DO L 20, de 28 de enero de 1982, pp. 35-37. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:31982D0043&from=DE> [consulta: 12 de octubre de 2024]; Recomendación del Consejo, de 13 de febrero de 1984, sobre las acciones positivas a favor de la mujer (84/635/CEE), DO L 331, de 19 de diciembre de 1984, pp. 124-125. Disponible en <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/2c756080-da95-498c-b11d-ee26443f2281/language-es> [consulta: 12 de octubre de 2024]; Segunda Resolución del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres (86/C 203/02), DO C 203, de 12 de agosto de 1986, pp. 2-4. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A31986Y0812%2802%29> [consulta: 12 de octubre de 2024]; y la Resolución del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, sobre la integración del principio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres mediante la acción de los Fondos Estructurales, DO C 386, de 20 de diciembre de 1996, pp. 1-3. Disponible en [https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996Y1220\(01\):ES:HTML](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996Y1220(01):ES:HTML) [consulta: 12 de octubre de 2024].

aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, que desarrolla el principio de igualdad de retribución previsto en el artículo 119 del TCEE, vino a establecer la igualdad de retribución no solo para un mismo trabajo sino también para un trabajo al que se atribuye un mismo valor (art. 1.1), debiendo el sistema de clasificación profesional para la determinación de la retribuciones basarse en criterios comunes para los trabajos masculinos y femeninos, de forma que se excluyan las discriminaciones por razón de sexo (art. 1.2)⁴. Un año más tarde, la 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, establece que el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente (art. 2.1), señala que las medidas legales de protección del embarazo y la maternidad son una excepción justificada a la igualdad de trato (art. 2.3), e incluye un primer, aunque limitado, concepto de acción positiva, afirmándose que no se impedirá la adopción de medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afectan a las oportunidades de las mujeres (art. 2.4)⁵. Posteriormente, la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, extiende el ámbito de aplicación del artículo 119 del TCEE a los regímenes legales de la seguridad social, aplicándose a la población activa, incluyéndose tanto los trabajadores asalariados como autónomos cuya actividad queda interrumpida por causa de enfermedad, accidente o desempleo, así como los jubilados e inválidos (art. 2), contemplándose la aplicación del principio de igualdad de trato en los casos de enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral, enfermedad profesional y desempleo (art. 3.1), quedando excluidas las pensiones de supervivencia y los

⁴ Unión Europea, Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, DO L 45, de 19 de febrero de 1975, pp. 52-53. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31975L0117> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁵ Unión Europea, 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, DO L 39, de 14 de febrero de 1976, pp. 70-72. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207> [consulta: 12 de octubre de 2024].

subsidios familiares (art. 3.2), conservando los Estados libertad de acción en cuanto a la fijación de la edad de jubilación (art. 7.1.a) y a la regulación de las disposiciones relativas a la protección de la mujer por causa de maternidad con el fin de superar las desigualdades de hecho (art. 3.2)⁶.

En los años 80 se adoptan dos nuevas Directivas, la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social⁷ y la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad⁸. Tres años más tarde, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, que constituye un pilar básico de la dimensión social de la construcción europea y establece los principios del modelo europeo de derecho laboral y de protección social, incluye la igualdad de trato entre mujeres y hombres, instando a las instituciones comunitarias y a los Estados miembros a la intensificación de las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular, para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional, así como al desarrollo de medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares (art. 16)⁹.

En la década de 1990 se adoptan varias Directivas que avanzan en la protección antidiscriminatoria en materia de embarazo, maternidad y lactancia, permiso parental e inversión de la carga de la prueba en caso de discriminación

⁶ Unión Europea, Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, DO L 6, de 10 de enero de 1979, pp. 24-25. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A31979L0007> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁷ Unión Europea, Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, DO L 225, de 12 de agosto de 1986, pp. 40-42. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0378> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁸ Unión Europea, Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, DO L 359, de 19 de diciembre de 1986, pp. 56-58. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0613> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁹ Vid. Comisión de las Comunidades Europeas, *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1990. Disponible en <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122> [consulta: 12 de octubre de 2024].

por razón de sexo, así como en el trabajo fijo y temporal. Así, la 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 periodo de lactancia, protege a las mujeres que se encuentran en estas situaciones de los riesgos específicos de determinados empleos relacionados con la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos, o con procedimientos industriales considerados peligrosos para la salud o seguridad (arts. 3-4), estando obligados los empresarios a tomar medidas para proteger a las trabajadoras, pudiendo trasladarlas de puesto o dispensarlas de trabajar temporalmente (arts. 5-6), no estando las trabajadoras obligadas a realizar determinadas actividades como los trabajos subterráneos o el trabajo nocturno (art. 7), teniendo reconocido las trabajadoras embarazadas un permiso de maternidad de al menos 14 semanas ininterrumpidas, siendo dos semanas de carácter obligatorio, que pueden ser distribuidas antes y/o después del parto (art. 8), estando estrictamente prohibido el despido durante el embarazo y el permiso de maternidad relacionadas con el embarazo (art. 10), y reconociéndose el derecho de la madre a percibir una remuneración económica adecuada (art. 11.2.b)¹⁰. Posteriormente, la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado entre la UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria Europea), el CEEP (Centro Europeo de Empresa Pública) y la CES (Confederación Europea de Sindicatos), dirigido a conciliar de una forma más integral la vida laboral o profesional, privada y familiar, reconoce un derecho individual al permiso parental concedido a los trabajadores, tanto hombres como mujeres, por el nacimiento o la adopción de un hijo/a, que le permita ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada, que puede alcanzar hasta los 8 años (cláusula 2)¹¹. Un año más tarde, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, ofrece una definición de discriminación indirecta, de conformidad con la jurisprudencia

¹⁰ Unión Europea, 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 esté en período de lactancia, DO L 348, de 28 de noviembre de 1992, pp. 1-7. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹¹ Unión Europea, Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado entre la UNICE, el CEEP y la CES, DO L 145, de 19 de junio de 1996, pp. 4-9. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034> [consulta: 12 de octubre de 2024].

dencia previa del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)¹², afirmando que existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra afecta a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que tal disposición, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo (art. 2.1), obligándose a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para que cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta (presunción de discriminación), corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato (art. 4.1), quedando excluidos los procesos penales (art. 3.2)¹³. Ese mismo año, la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, se dirige a eliminar las discriminaciones injustificadas que afectan a los trabajadores a tiempo parcial, que son mujeres mayoritariamente, respecto de los trabajadores a tiempo completo comparables en las condiciones de empleo, y a mejorar la calidad de trabajo a tiempo parcial, obligando a los Estados miembros a implementar el acuerdo adoptado por los interlocutores sociales¹⁴.

A partir de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres de Beijing en 1995, la UE inaugura una nueva etapa que fomenta la participación de las mujeres en la vida civil, política, económica, social y cultural en condiciones de igualdad, promoviendo la adopción de medidas específicas para garantizar la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas de la Unión, la llamada transversalidad de género (*gender mainstreaming*). De ahí que tras la reforma de los Tratados Constitutivos aprobada por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 17 de junio de 1997 y entrada en vigor el 1 de mayo de 1999, el principio de la igualdad entre mujeres y hombres forma parte del acervo comunitario al que-

¹² Vid. Sentencia de 31 de marzo de 1981, *Jenkins*, asunto 96/80, ECLI:EU:C:1981:80; y Sentencia de 13 de mayo de 1986, *Bilka*, asunto C-170/84, ECLI:EU:C:1985:410.

¹³ Unión Europea, Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, DO L 14, de 20 de enero de 1998, pp. 6-8. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0080> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁴ Unión Europea, Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, DO L 14, de 20 de enero de 1998, pp. 9-14. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081> [consulta: 12 de octubre de 2024].

dar codificado por el Tratado de Ámsterdam, en el que se adopta un enfoque dual, consistente, por una parte, en la integración del principio de igualdad de género en todas las políticas comunitarias y, por otra, en la aplicación de medidas específicas a favor de las mujeres. Así, el Tratado de Ámsterdam establece como misión de la Unión promover la igualdad entre el hombre y la mujer (art. 2), señala como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad (art. 3.2), y prohíbe todo tipo de discriminación por motivos de sexo (art. 13), alcanzando a todas las políticas y acciones comunitarias (*mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género). Asimismo, se establece que la Unión debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo (art. 137.1). Igualmente, se exige a los Estados miembros garantizar la aplicación de la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (art. 141.1), se aplica el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (art. 141.3), se determina el significado y alcance de retribución sin discriminación (art. 141.2), y se admite que los Estados puedan adoptar medidas de acción positiva que faciliten al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o eviten o compensen desventajas en sus carreras profesionales (art. 141.4)¹⁵.

Tres años más tarde, conforme al enfoque integrado adoptado en el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado el 23 y 24 de marzo de 2000, la Agenda de Política Social, adoptada por la Comisión el 28 de junio de 2000, incluye entre sus objetivos estratégicos la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, instándose a la aplicación de diversas acciones, especialmente, adoptar una directiva sobre igualdad de trato en ámbitos distintos del empleo y el trabajo, aplicar la igualdad de remuneración, evitar la segregación del mercado de trabajo entre hombres y mujeres y conciliar la vida familiar y profesional¹⁶. A finales de ese mismo año, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), adoptada en Niza el 7 de diciembre de 2000, prohíbe toda discriminación por razón de sexo (art. 21), reconoce el derecho a la igualdad

¹⁵ Unión Europea, Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, DO C 340, de 10 de noviembre de 1997, pp. 1-144. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁶ Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las regiones, Agenda de Política Social, Bruselas, 28 de junio de 2000, COM(2000) 379 final, p. 24. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52000DC0379> [consulta: 12 de octubre de 2024].

entre mujeres y hombres, que debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución, no impidiendo tal principio el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado (art. 23), y establece que, con el fin de poder conciliar la vida familiar y profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso de maternidad remunerado y a un permiso parental con motivo del nacimiento o la adopción de un niño/a (art. 33)¹⁷.

Conforme a lo previsto en la Agenda de Política Social, se adopta la Directiva 2004/113/CE del Consejo, 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, que establece un marco para combatir todas las formas de discriminación por razón de sexo en el acceso y suministro a bienes y servicios, tanto en el sector público como en el privado, incluida la vivienda, la banca y los seguros, excluyéndose los medios de comunicación, la publicidad y la educación (art. 3), prohíbe cualquier trato menos favorable de la mujer por razón de sexo así como por motivos de embarazo o maternidad, acoso, acoso sexual, o cualquier incitación a discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, pudiendo admitirse diferencias de trato cuando estén justificadas por una finalidad legítima y sean adecuadas y necesarias (art. 4), contemplándose la adopción de medidas de acción positiva con el fin de prevenir o compensar las desventajas por razón de sexo en el ámbito de los bienes y servicios (art. 6), debiendo los Estados garantizar que las víctimas tengan acceso a un procedimiento judicial o administrativo para proteger sus derechos que les permita obtener una indemnización adecuada (art. 8), admitiéndose la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato (art. 9), estando los Estados obligados a determinar el régimen de sanciones aplicables, que podrán incluir la indemnización a la víctima (art. 14)¹⁸. Y en 2006 se procede a refundir las disposiciones de las Directivas existentes en materia de

¹⁷ Unión Europea, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, DO C 83, de 30 de marzo de 2010, pp. 389-403. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12010P&from=EN> [consulta: 12 de octubre de 2024]. Hay que tener en cuenta que las disposiciones de la Carta están dirigidas a las instituciones y órganos de la Unión así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión (art. 51 CDFUE), de ahí que el Tribunal de Justicia haya exigido en su jurisprudencia un nexo de conexión o vínculo suficiente con el Derecho de la Unión para que se apliquen las disposiciones de la Carta, *vid.* Sentencia de 6 de marzo de 2014, *Cruciano Stragusa*, asunto C-26/13, ECLI:EU:C:2014:126; Sentencia de 27 de marzo de 2014, *Torrallo Marcos*, asunto C-265/13, ECLI:EU:C:2014:187.

¹⁸ Unión Europea, Directiva 2004/113/CE del Consejo, 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 sumi-

empleo, condiciones de trabajo, retribución y regímenes profesionales de seguridad social (Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 97/80/CE) mediante 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 (refundición), incluido el acceso al empleo, la promoción y formación profesional, las condiciones de trabajo, las retribuciones y los regímenes de la seguridad social, integrándose la doctrina sentada en la extensa jurisprudencia del Tribunal de Justicia en relación con la discriminación directa, discriminación indirecta, acoso, acoso sexual (art. 2), acción positiva (art. 3), defensa de los derechos (art. 17), indemnización o reparación (art. 18), inversión de la carga de la prueba (art. 19), cumplimiento (art. 23), sanciones (art. 25) y obligación de los Estados de aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en los ámbitos contemplados en la Directiva (art. 29)¹⁹.

Tras la adopción del vigente Tratado de Lisboa, firmado el 13 de diciembre de 2007 y entrado en vigor el 1 de diciembre de 2009, que pretende consolidar el modelo de la Europa Social, la UE combate la discriminación y fomenta la igualdad entre mujeres y hombres (art. 3.3 TUE)²⁰; fija como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad (art. 8 TFUE); lucha contra toda discriminación por razón de sexo en la definición y ejecución de sus políticas y acciones (transversalidad de la integración de la perspectiva de género) (art. 10 TFUE); apoya y completa la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo (art. 153.1.i TFUE); establece el principio de igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, debiendo ser garantizado por cada Estado miembro (art. 157.1 TFUE); dispone el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que debe ser garantizado por el Parlamento Europeo y el Consejo (art. 157.3 TFUE); y reconoce que los Estados miembros puedan adoptar medi-

nistro, DO L 373, de 21 de diciembre de 2004, pp. 37-43. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁹ Unión Europea, 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), DO L 204, de 26 de julio de 2006, pp. 23-36. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054> [consulta: 12 de octubre de 2024].

²⁰ Unión Europea, Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, DO C 202, de 7 junio de 2016, pp. 13 ss., especialmente p. 17. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=ES> [consulta: 12 de octubre de 2024].

das de acción positiva destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales (art. 157.4 TFUE)²¹.

Así, tras la adopción del Tratado de Lisboa se aprueba la 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 (deroga la Directiva 96/34/CE), que regula los permisos parentales como medio para conciliar las responsabilidades profesionales y familiares y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, reconociéndose a los progenitores el derecho a disfrutar de un permiso parental por motivo de nacimiento o adopción de un hijo/a, para poder atenderlo hasta una determinada edad, que puede ser hasta los ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales (cláusula 2.1). Asimismo se establece una duración mínima de cuatro meses de los permisos parentales, debiendo ser intransferible al menos uno, que puede disfrutarse a tiempo completo o parcial, fomentándose un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, especialmente de los padres (cláusula 2.2), y se reconocen una serie de derechos y garantías para los trabajadores que acceden al permiso parental, entre otros, el derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o, si no fuera posible, uno equivalente o similar conforme al contrato de trabajo o la relación laboral (cláusula 5), así como la adaptación de los horarios y de la jornada de trabajo durante un período determinado (cláusula 6)²². Asimismo, se adopta la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, que abarca a todos los trabajadores autónomos así como a sus cónyuges y parejas de hecho que participen de manera habitual, conforme a lo establecido en el Derecho nacional, en las actividades del trabajador autónomo, garantizándose que se conceda a las trabajadoras autónomas, a las cónyuges y a las parejas de hecho, un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo

²¹ Unión Europea, Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DO C 202, de 7 de junio de 2016, pp. 47 ss. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=ES> [consulta: 12 de octubre de 2024].

²² Unión Europea, 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, DO L 68, de 18 de marzo de 2010, pp. 13-20. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018> [consulta: 12 de octubre de 2024].

o maternidad durante al menos catorce semanas (art. 8) (deroga la Directiva 86/613/CEE)²³.

Este marco normativo ha sido completado en las últimas décadas por una extensa jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, destacando, especialmente, el corpus jurisprudencial desarrollado en la configuración de los supuestos de discriminación directa, que tiene lugar cuando se otorga un trato diferente a situaciones comparables o un trato igual a situaciones diferentes²⁴; discriminación indirecta, que se produce cuando se otorga un trato idéntico en base a una norma o criterio aparentemente neutro que perjudica de hecho a un mayor número de mujeres²⁵; y acciones positivas, que se dirigen a resolver las situaciones desfavorables de hecho que afectan a las mujeres en la

²³ Unión Europea, Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, DO L 180 de 15 de julio de 2010, pp. 1-6. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041> [consulta: 12 de octubre de 2024].

²⁴ El Tribunal de Justicia ha considerado que el despido de una trabajadora por causa de su embarazo constituye una discriminación directa por razón de sexo prohibida, alcanzando a la duración del período legal del permiso por maternidad, entre otras *vid.* Sentencia de 8 de noviembre de 1990, *Dekker*, asunto C-177/88, ECLI:EU:C:1990:383; Sentencia de 8 de noviembre de 1990, *Hertz*, asunto C-179/88, ECLI:EU:C:1990:384; y Sentencia de 14 de julio de 1994, *Webb*, asunto C-32/93, ECLI:EU:C:1994:300. También se incluyen en los supuestos de discriminación directa los despidos como consecuencia de las ausencias por incapacidades temporales derivadas del embarazo (Sentencia de 29 de mayo de 1997, *Larsson*, asunto C-400/95, ECLI:EU:C:1997:259; Sentencia de 30 de junio de 1998, *Brown*, asunto C-394/96, ECLI:EU:C:1998:331), los tratos desfavorables como consecuencia de las ausencias derivadas del permiso de maternidad (Sentencia de 13 de febrero de 1996, *Gillespie*, asunto C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; Sentencia de 30 de abril de 1998, *Thibault*, asunto C-136/95, ECLI:EU:C:1998:178; Sentencia de 30 de marzo de 2004, *Alabaster*, asunto C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192), así como en los supuestos de contratos temporales e incapacidad temporal (Sentencia de 3 de febrero de 2000, *Mahlburg*, asunto C-207/98, ECLI:EU:C:2000:64) e, incluso, el despido de una trabajadora sometida a un tratamiento de fecundación in vitro (Sentencia de 26 de febrero de 2008, *Mayr*, asunto C-506/06, ECLI:EU:C:2008:119).

²⁵ El Tribunal de Justicia ha considerado un supuesto de discriminación indirecta cuando la retribución establecida por hora de trabajo para los trabajadores a tiempo parcial sea inferior a la establecida para los trabajadores a tiempo completo, siendo los trabajadores a tiempo parcial mayoritariamente mujeres (Sentencia de 31 de marzo de 1981, *Jenkins*, asunto 96/80, ECLI:EU:C:1981:80). Asimismo, una medida que excluya a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituye un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo si afecta a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, salvo que se pueda acreditar que la exclusión está basada en factores justificados objetivamente y ajenos a toda discriminación por razón de sexo (Sentencia de 13 de mayo de 1986, *Bilka*, asunto C-170/84, ECLI:EU:C:1985:410). Igualmente, existe discriminación indirecta por razón de sexo en los casos de permisos parentales cuando es muy superior el número de mujeres que de hombres que disfrutan de tales permisos (Sentencia de 20 de junio de 2013, *Riezniece*, asunto C-7/12, ECLI:EU:C:2013:410). De igual manera, el establecimiento de la altura mínima de 1.70 metros impuesto a todos los candidatos para acceder a una Escuela de Policía, aunque persiga un objetivo legítimo de garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento de los servicios de policía, sin embargo, al ser el medio aplicado para alcanzarlo desproporcionado, pues afecta a un número mayor de mujeres que de hombres, constituye un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo no justificada y contraria al Derecho de la Unión (Sentencia de 18 de octubre de 2017, *Kalliri*, asunto C-409/16, ECLI:EU:C:2017:767).

realidad y a contrarrestar los efectos de su discriminación histórica, promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres²⁶.

Por tanto, desde el Tratado de Roma de 1957 la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo se ha ido consolidando como un auténtico derecho fundamental y principio rector de la Unión Europea, atribuyéndose por el Tribunal de Justicia eficacia directa, esto es, sin necesidad de desarrollo mediante la adopción de normas por parte de la Unión o de los Estados miembros, al precepto de los Tratados que establece el principio de igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (antiguo art. 119 TCEE; art. 141 TCE; actual art. 157.1 TFUE), tanto en el marco de las instituciones de la Unión Europea como en el de los Estados miembros, y tanto frente al Estado (eficacia directa vertical) como frente a los particulares (eficacia directa horizontal)²⁷. Así, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo se ha garantizado mediante más de una decena de Directivas que son vinculantes para los Estados miembros y que deben ser objeto de transposición a la legislación nacional, cuya aplicación se articula fundamentalmente en el ámbito laboral, aunque progresivamente se ha ido ampliando a otros ámbitos, como el acceso a bienes y servicios y su suministro, afectando a la igualdad de mujeres y hombres en el lugar de trabajo, en el empleo por cuenta propia, en el acceso a bie-

²⁶ En relación con las medidas de acción positiva, el Tribunal de Justicia ha adoptado una jurisprudencia vacilante, así, en el asunto *Kalanke* el Tribunal declaró que las medidas de acción positiva deben interpretarse restrictivamente, afirmando que no son conformes las disposiciones que otorgan una preferencia automática a favor de la mujer en el caso de infrarrepresentación en el empleo (Sentencia de 17 de octubre de 1995, *Kalanke*, asunto C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322). Sin embargo, en el asunto *Marschall* el Tribunal considera que la normativa comunitaria no se opone a una norma estatal que obliga a promover prioritariamente a las candidatas mujeres en los sectores de actividad en los que las mujeres están infrarrepresentadas, siempre que la promoción no sea automática y se garantice a los candidatos varones un examen de su candidatura (Sentencia de 11 de noviembre de 1997, *Marschall*, asunto C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533). Asimismo, en el asunto *Badeck* el Tribunal declaró que una acción encaminada a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de la función pública en los que se encuentran infrarrepresentadas es compatible con el Derecho comunitario siempre que no conceda de modo automático e incondicional una preferencia a las candidatas femeninas que presenten una cualificación igual a la de sus competidores masculinos y cuando las candidaturas sean objetivo de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los aspirantes (Sentencia de 28 de marzo de 2000, *Badeck*, asunto C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163), manifestándose en una línea similar en sentencias posteriores, admitiendo la adopción de medidas de acción positiva siempre que exista una cláusula de apertura que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de los trabajadores afectados (Sentencia de 6 de julio de 2000, *Abrahamsson y Anderson*, asunto C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367; y Sentencia de 19 de marzo de 2002, *Lommers*, asunto C-476/99, ECLI:EU:C:2002:183).

²⁷ Entre otras *vid.* Sentencia de 8 de abril de 1976, *Defrenne II*, asunto C-43/75, ECLI:EU:C:1976:56; Sentencia de 31 de marzo de 1981, *Jenkins*, asunto C-96/80, ECLI:EU:C:1981:21; y Sentencia de 17 de mayo de 1990, *Barber*, asunto C-262/88, ECLI:EU:C:1990:209.

nes y servicios, en la seguridad social y en el embarazo y la maternidad. Y más recientemente, en el marco de la implantación del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), como se analiza más adelante, se han adoptado tres nuevas directivas, la 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, que reconoce permisos por motivos familiares y fórmulas de trabajo flexibles para progenitores y cuidadores²⁸; la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, cuyo objetivo es que antes del 30 de junio de 2026 al menos el 40 % de los puestos de administrador ejecutivo, o al menos el 33 % del total de puestos de administrador, ejecutivo o no ejecutivo, lo ocupen personas del sexo menos representado²⁹; y la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento³⁰.

II. ALCANCE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PROCESO DE GESTACIÓN, ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

El 9 de septiembre de 2015 el Presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker, anuncia el Pilar Europeo de Derechos Sociales en su discurso

²⁸ Unión Europea, 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, DO L 188, de 12 de julio de 2019, pp. 79-93. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158> [consulta: 12 de octubre de 2024].

²⁹ Unión Europea, Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, DO L 315, de 7 de diciembre de 2022, pp. 44-59. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381> [consulta: 12 de octubre de 2024].

³⁰ Unión Europea, Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, DO L 132, de 17 de mayo de 2023, pp. 21-44. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> [consulta: 12 de octubre de 2024].

sobre el Estado de la Unión como guía para avanzar en la Europa Social³¹. Seis meses más tarde, la Comisión Europea presenta la propuesta inicial del PEDS en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 8 de marzo de 2016, relativa a la apertura de una consulta sobre un Pilar Europeo de Derechos Sociales, en cuyo Anexo se contiene un primer esbozo preliminar del PEDS con un conjunto de principios básicos comunes a todos los Estados miembros³², incluyéndose un principio relativo a igualdad de género³³. Así, el Capítulo I, relativo a igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, incluye un principio relativo a igualdad de género y equilibrio entre la vida laboral y vida privada (Principio 5), indicándose expresamente en la justificación del principio que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el empleo y sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial y en los sectores menos retribuidos, además de recibir salarios por hora inferiores, incluyéndose entre las barreras que obstaculizan su participación en el mercado de trabajo la falta de políticas adecuadas para equilibrar la vida laboral y la vida privada, los desincentivos fiscales para el segundo perceptor de renta, la tributación exce-

³¹ Sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales, entre otros, *vid.* GARBEN, S., «The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance», *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, vol. 21, 2019, pp. 101-127; GARBEN, S., «The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement?», *European Constitutional Law Review*, vol. 14, núm. 1, 2018, pp. 210-230; RAMOS QUINTANA, M. I., «El pilar europeo de derechos sociales: la nueva dimensión social europea», *Revista de Derecho Social*, núm. 77, 2017, pp. 19-42.

³² En el Anexo que se adjunta a la Comunicación se incluye un esbozo preliminar del PEDS, estructurado en torno a tres capítulos principales, referidos a tres ámbitos de actuación a los que se adscriben principios esenciales, en particular: igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, incluidos el desarrollo de las aptitudes, el aprendizaje permanente y el apoyo activo al empleo, a fin de aumentar las oportunidades de trabajo, facilitar la transición entre las diferentes situaciones y mejorar la empleabilidad de las personas; condiciones laborales justas, a fin de establecer un equilibrio adecuado y fiable de derechos y obligaciones entre los trabajadores y los empleadores, así como entre flexibilidad y seguridad, de facilitar la creación de puestos de trabajo, la aceptación de estos y la adaptabilidad de las empresas y de promover el diálogo social; y protección social adecuada y sostenible, así como acceso a servicios esenciales de alta calidad, incluidos los servicios de guardería, la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración, a fin de garantizar una vida digna y la protección contra los riesgos, y al objeto de que las personas puedan participar plenamente en el empleo y, de forma más general, en la sociedad, *vid.* Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales, 8 de marzo de 2016, COM(2016) 127 final, p. 8. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/Es/TXT/?qid=1539770601865&uri=CELEX:52016DC0127> [consulta: 12 de octubre de 2024].

³³ Al respecto *vid.* PLOMIEN, A., «EU Social and Gender Policy beyond Brexit: Towards the European Pillar of Social Rights», *Social Policy and Society*, vol. 17, núm. 2, 2018, pp. 281-296. Disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3347580 [consulta: 12 de octubre de 2024]; BENEDÍ LAHUERTA, S., y ZBYSZEWSKA, A., «EU Equality Law after a Decade of Austerity: On the Social Pillar and its Transformative Potential», *International Journal of Discrimination and the Law*, vol. 18, núm. 2-3, 2018, pp. 163-192. Disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3347580 [consulta: 12 de octubre de 2024].

siva del trabajo y los estereotipos sobre los campos de estudio y la ocupación, así como no ofrecer a los hombres posibilidades ni alicientes suficientes para hacer uso de los permisos, lo que afianza el papel de las mujeres como cuidadoras primarias, afectando negativamente a su empleo. Por tanto, para garantizar la igualdad de oportunidades es necesario apoyar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, debiendo llevarse a cabo acciones específicas en tres ámbitos: fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo y en la educación, garantizando la igualdad de trato en todos los ámbitos, incluida la retribución, abordando las barreras que obstaculizan la participación de las mujeres y previniendo la segregación ocupacional; garantizar a todos los padres y personas responsables de los cuidados el acceso a modalidades adecuadas de permiso para atender a los hijos y otros familiares dependientes, así como acceso a servicios de cuidados, fomentándose el uso por igual entre hombres y mujeres de las modalidades de permiso, con medidas como los permisos retribuidos tanto para los padres como para las madres; y facilitarse y fomentarse el acuerdo entre empleadores y trabajadores sobre modalidades de trabajo flexibles, incluido el tiempo de trabajo³⁴.

Asimismo, el principio de igualdad de género alcanza proyección en otros principios de la propuesta inicial del PEDS incluidos en el Capítulo III, que está centrado en una protección social adecuada y sostenible, especialmente en relación con las disparidades de salarios y pensiones entre mujeres y hombres, pues en la mayoría de los Estados existe una gran diferencia en las pensiones en función del sexo, ya que las mujeres, con menos ingresos y con interrupciones acumuladas en su carrera profesional, han cotizado menos al sistema de pensiones y tienen, en definitiva, derechos a pensión más bajos, debiendo tomarse medidas para abordar las diferencias de pensión entre hombres y mujeres, contabilizando, por ejemplo, los períodos de cuidados (Principio 13 relativo a pensiones). Igualmente, en relación con la sobrecarga que mayoritariamente soportan las mujeres por el cuidado de larga duración que prestan en sus domicilios a sus familiares dependientes, debiendo garantizarse el acceso a servicios de cuidados de larga duración de calidad y asequibles, incluidos los cuidados a domicilio, prestados por profesionales adecuadamente cualificados (Principio 17 relativo a cuidados de larga duración). De igual modo, la disponibilidad li-

³⁴ Vid. Unión Europea, Anexo. Primer esbozo preliminar de un pilar europeo de derechos sociales que acompaña a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales, Estrasburgo, 8 de marzo de 2016, COM(2016) 127 final, pp. 6-7. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4bab37-e5f2-11e5-8a50-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_2&format=PDF [consulta: 12 de octubre de 2024].

mitada y la falta de asequibilidad y calidad de los servicios de guardería dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral principalmente de las mujeres, debiendo garantizarse a todos los niños el acceso a servicios de guardería asequibles y de calidad, prestados por profesionales adecuadamente cualificados (Principio 18 relativo a servicios de guardería)³⁵.

Unos meses más tarde, en el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones, de 11 de octubre de 2016, sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales, se acoge con satisfacción que la consulta de la Comisión Europea aborde cuestiones clave de género como la escasa participación de las mujeres en el mercado laboral y la segregación del mercado por razón de género (Principio 5), las disparidades de salarios y pensiones entre sexos (Principios 5 y 13), la falta de conciliación entre la vida familiar y laboral (Principios 5 y 18), o la carga múltiple que soportan las mujeres por los cuidados de larga duración que prestan a sus allegados dependientes (Principio 17), sin embargo, se considera que la Comisión Europea debería explicar si las medidas propuestas son suficientes para reducir la discriminación contra las mujeres o si, por el contrario, es necesaria una mayor integración de las cuestiones de género (párr. 10)³⁶.

Igualmente, en la Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales (2016/2095(INI), en relación con el principio de igualdad de género se afirma que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el mercado de trabajo en general, con una tasa de empleo del 64,5% en comparación con el 75,6% de los hombres, estando las mujeres sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial y en los sectores menos retribuidos, además de recibir salarios por hora inferiores, lo que conduce a una brecha salarial entre hombres y mujeres que se sitúa en un 16% y a una brecha entre las pensiones del 39%, prevaleciendo la discriminación de género en los procedimientos de contratación en los Estados miembros, instándose a: reforzar los mecanismos existentes para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres; colmar los desequilibrios persistentes entre mujeres y hombres en lo que respecta a los salarios y las pensiones, y reducir la segregación en el empleo; supervisar la aplicación y el cumplimiento de la Directiva 2006/54/CE y proceder a su revisión; adoptar nuevas medidas eficaces a escala tanto europea como nacional para garantizar la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, incluidas propuestas legislativas sobre los permisos de maternidad, de paternidad y parentales, los permisos para cuida-

³⁵ *Ibid.*, pp. 15, 17 y 18.

³⁶ Unión Europea, Dictamen del Comité Europeo de las Regiones. El pilar europeo de derechos sociales (2017/C 088/12), DO C de 21 de marzo de 2017, pp. 59-63. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016AR2868&from=ES> [consulta: 12 de octubre de 2024].

dores, el acceso a servicios asistenciales de calidad y la organización flexible del tiempo de trabajo; y a aumentar la inversión destinada a apoyar el empleo femenino en trabajos de calidad, especialmente en sectores y cargos en los que las mujeres están infrarrepresentadas, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), así como en cargos de alta dirección en todos los sectores. Asimismo, el Parlamento Europeo insta a la Comisión a incorporar la perspectiva de género como parte integrante del PEDS, incluyéndose evaluaciones sistemáticas del impacto de género en la evaluación del cumplimiento de los derechos³⁷.

Tres meses más tarde, se aprueba el PEDS mediante la Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales³⁸, presentándose también ese mismo día la Propuesta de la Comisión de proclamación interinstitucional³⁹. Asimismo, en la misma fecha se publica la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre el Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, en la que se afirma que el PEDS se inspira en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989⁴⁰, así como en el acervo social de la Unión Europea desarrollado a raíz de las disposiciones de los Tratados,

³⁷ Unión Europea, Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales (2016/2095(INI), DO C 242, de 10 de julio de 2018, pp. 24-39, especialmente párrs. 25 y 33. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0010> [consulta: 12 de octubre de 2024].

³⁸ El PEDS consta de un Preámbulo integrado por 20 Considerandos y 20 Principios que se estructuran en 3 capítulos. El Capítulo I, relativo a igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, incluye 4 principios: 1. Educación, formación y aprendizaje permanente. 2. Igualdad de género. 3. Igualdad de oportunidades. 4. Apoyo activo para el empleo. El Capítulo II, relativo a condiciones de trabajo justas, incluye 6 principios: 5. Empleo seguro y adaptable. 6. Salarios. 7. Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido. 8. Diálogo social y participación de los trabajadores. 9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada. 10. Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos. El Capítulo III, relativo a protección e inclusión social, incluye 10 principios: 11. Asistencia y apoyo a los niños. 12. Protección social. 13. Prestaciones por desempleo. 14. Renta mínima. 15. Pensiones y prestaciones de vejez. 16. Sanidad. 17. Inclusión de las personas con discapacidad. 18. Cuidados de larga duración. 19. Vivienda y asistencia para las personas sin hogar. 20. Acceso a los servicios esenciales, *vid.* Unión Europea, Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, DO L 113, de 29 de abril de 2017, pp. 56-61. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0761&from=RO> [consulta: 12 de octubre de 2024].

³⁹ Comisión Europea, Propuesta de proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales, Bruselas, 26 de abril de 2017, COM(2017) 251 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0251> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁴⁰ *Vid.* Comisión de las Comunidades Europeas, *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1990. Disponible en <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122> [consulta: 12 de octubre de 2024].

la Carta Europea de los Derechos Fundamentales, la nueva legislación y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. No obstante, se reconoce que los Estados miembros tienen competencias primarias o incluso exclusivas en ámbitos como el Derecho laboral, el salario mínimo, la educación, la asistencia sanitaria y la organización de los sistemas de protección social, de ahí que los principios y derechos establecidos en el PEDS deban aplicarse respetando las competencias respectivas de la Unión y los propios Estados miembros, y conforme a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, de forma que la acción de la UE tenga lugar únicamente cuando los objetivos puedan alcanzarse al nivel de la Unión y siempre que dicha acción no exceda de lo necesario para alcanzar los objetivos de los Tratados. Por tanto, el PEDS establece un marco para impulsar la actuación de los Estados miembros, de ahí que, conforme a su naturaleza jurídica no vinculante, los principios y derechos reconocidos en el mismo no sean directamente aplicables, debiendo implementarse mediante legislación específica y acciones concretas⁴¹.

La Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, fundamenta el PEDS en base a los artículos 3 del TUE y 9 y 151 del TFUE y a las competencias atribuidas a la Unión, especialmente en materia de libre circulación de trabajadores (arts. 151 a 161 TFUE), derecho de establecimiento (arts. 49 a 55 TFUE), política social (arts. 151 a 161 TFUE), fomento del diálogo entre los interlo-

⁴¹ Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre el Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, Bruselas, 26 de abril de 2017, COM(2017) 250 final, pp. 6-7. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0250&from=en> [consulta: 12 de octubre de 2024]. La Comunicación de la Comisión se acompaña de tres documentos: un documento sobre los resultados del proceso de consulta pública, *vid.* European Commission, *Commission Staff Working Document. Report of the public consultation Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Establishing a European Pillar of Social Rights*, Brussels, 26 de abril de 2017, SWD(2017) 206 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0206> [consulta: 12 de octubre de 2024]; un documento de naturaleza jurídica sobre el acervo social de la UE en el que se contiene una explicación detallada de cada uno de los principios y derechos incluidos en el PEDS, *vid.* European Commission, *Commission Staff Working Document Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Establishing a European Pillar of Social Rights*, Brussels, 26 de abril de 2017, SWD(2017) 201 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0201> [consulta: 12 de octubre de 2024]; y un tercer documento sobre el conjunto de indicadores sociales que permitirán supervisar los progresos del PEDS y el seguimiento de sus resultados en todos los Estados miembros y la propia UE, *vid.* European Commission, *Commission Staff Working Document. Social Scoreboard Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Establishing a European Pillar of Social Rights*, Brussels, 26 de abril de 2017, SWD(2017) 200 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0200> [consulta: 12 de octubre de 2024].

cutores sociales (art. 154 TFUE), igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo (art. 157 TFUE), contribución al desarrollo de una educación de calidad y a la formación profesional (arts. 165 y 166 TFUE), cohesión económica, social y territorial (arts. 174 a 178 TFUE), orientaciones para el empleo (art. 148 TFUE) y aproximación de las legislaciones (arts. 114 a 117 TFUE). En relación con la igualdad de género, en la Recomendación se afirma que la Unión debe combatir la exclusión social y la discriminación y fomentar la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño (Considerando 1), señalándose que la plena realización del mercado único europeo en las últimas décadas ha venido acompañada del desarrollo de un sólido acervo social que ha producido avances, entre otros ámbitos, en la igualdad entre hombres y mujeres (Considerando 8). Así, el Principio 2 relativo a igualdad de género se incluye en el Capítulo I, concerniente a «Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo», estableciéndose en la primera letra el mandato de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, «a) La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera», adoptándose una redacción similar a la del artículo 23 de la CDFUE, aunque no se hace referencia a la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado⁴². No obstante, al hacer referencia a la necesidad de garantizar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en «todos los ámbitos», se extiende la aplicación del principio más allá del acervo existente, poniéndose el énfasis en la participación en el mercado de trabajo, para superar la brecha existente en el empleo entre mujeres y hombres, en las condiciones de empleo, para eliminar la brecha existente en el mayor empleo a tiempo parcial que afecta a las mujeres, y en el avance profesional, para incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos⁴³. Con este objetivo y en base a las competencias atribuidas a la UE por los artículos 19.1, 153.2 y 157.3 del

⁴² Unión Europea, Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.*, p. 58.

⁴³ Al respecto *vid.* Unión Europea, Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión que acompaña al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, Bruselas, 26 de abril de 2017, SWD(2017) 201 final, p. 12. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0201&from=EN> [consulta: 12 de octubre de 2024].

TFUE⁴⁴, en 2012 la Comisión había presentado ya la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines⁴⁵, siendo aprobada diez años más tarde la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas⁴⁶.

La letra b) del Principio 2 relativo a igualdad de género se corresponde con el principio de igualdad retributiva de mujeres y hombres reconocido en el artículo 157 del TFUE, mencionándose expresamente el «derecho a la igualdad de retribución», «b) Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor»⁴⁷. Aunque se reconoce el derecho a la igualdad de retribución, sin embargo, en el Principio 6 relativo a los salarios, incluido en el Capítulo II referente a «Condiciones de trabajo justas», no se hace ninguna mención expresa a la discriminación de género en el ámbito salarial⁴⁸, como se plantea posteriormente en el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones 2018/C 054/10, de 10 de septiembre de 2017, sobre

⁴⁴ Conforme al artículo 19.1 del TFUE, la Unión Europea puede adoptar las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo. Asimismo, el artículo 153.2 del TFUE faculta a la Unión para adoptar directivas que establezcan requisitos mínimos que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Igualmente, el artículo 157.3 del TFUE faculta al órgano legislador de la Unión para adoptar medidas destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, *vid.* Unión Europea, Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, *op. cit.*, pp. 56, 115 y 118.

⁴⁵ Unión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, Bruselas, 14 de noviembre de 2012, COM(2012) 614 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁴⁶ Unión Europea, Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, DO L 315, de 7 de diciembre de 2022, pp. 44-59. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁴⁷ Unión Europea, Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.* p. 58.

⁴⁸ «6. Salarios. a) Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno. b) Deberá garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Deberá evitarse la pobreza de los ocupados. c). Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales», Unión Europea, Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, *ibid.*, p. 59.

el pilar europeo de derechos sociales y Documento de reflexión sobre la dimensión social europea, proponiéndose añadir un inciso específico al final de la letra c) dirigido a evitar la diferencia salarial por razón de género para abordar la discriminación de género respecto a los salarios⁴⁹. Por su parte, la Comisión se compromete a aprobar un informe de seguimiento sobre los avances realizados por los Estados miembros en la aplicación de la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia⁵⁰, evaluándose la adopción de medidas adicionales para garantizar la plena aplicación del principio de igualdad de retribución⁵¹. No obstante, para garantizar la implementación del principio de igualdad salarial, como se analiza más adelante, se aprueba por la Comisión un Plan de Acción UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres⁵². Y seis años más tarde se adopta la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento⁵³.

⁴⁹ «Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales. Se evitará la diferencia salarial por razón de géneros», Unión Europea, Dictamen del Comité Europeo de las Regiones 2018/C 054/10, de 10 de septiembre de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales y Documento de reflexión sobre la dimensión social europea, Enmienda 15, DO C 54, de 13 de febrero de 2018, pp. 48-61, especialmente p. 55. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IR3141> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁵⁰ Unión Europea, Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), DO L 69, de 8 de marzo de 2014, pp. 112-116. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁵¹ Al respecto *vid.* Unión Europea, Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión que acompaña al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.*, p. 14.

⁵² *Vid.* Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, Bruselas, 20 de noviembre de 2017, COM(2017) 678 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_1&format=PDF [consulta: 12 de octubre de 2024]; Anexo de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, Bruselas, 20 de noviembre de 2017, COM(2017) 678 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_2&format=PDF [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁵³ Unión Europea, Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, DO L 132, de 17 de mayo de 2023, pp. 21-44. Disponible en

Asimismo, el principio de igualdad de género se proyecta en el Principio 9 relativo al equilibrio entre vida profesional y vida privada, estableciéndose expresamente que «Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones laborales flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deberán tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deberá animárseles a utilizarlos de forma equilibrada»⁵⁴. El primer inciso reconoce derechos que coadyuvan a la conciliación de la vida familiar y profesional no solo a los padres sino también a las personas con responsabilidades asistenciales que tienen un empleo y cuidan de personas de edad avanzada o miembros de la familia con algún tipo de discapacidad, que mayoritariamente son mujeres. Asimismo, se reconoce el derecho a condiciones laborales flexibles, incluyéndose el trabajo a distancia, el teletrabajo, la adaptación de los horarios de trabajo, o la reducción de jornada, entre otros. Y el segundo inciso reconoce por primera vez en el acervo jurídico de la Unión que los hombres y las mujeres puedan acceder en condiciones de igualdad a permisos especiales de carácter asistencial, debiendo promoverse un uso equilibrado entre mujeres y hombres, de forma que no sean utilizados, como viene siendo lo habitual, exclusivamente o muy mayoritariamente por las mujeres⁵⁵. Para impulsar la implementación de este principio, la Comisión presenta conjuntamente con el PEDS la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de abril de 2017, relativa a Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, así como la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de abril de 2017, 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, en la que se proponen distintas medidas para facilitar que tanto mujeres como hombres puedan hacer uso del permiso parental, introducir el permiso por paternidad y el permiso para cuidadores, promover el uso de condiciones laborales flexibles, además de proporcionar más y mejores instalaciones para el cuidado de los niños y otras instalaciones

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁵⁴ Unión Europea, Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.*, p. 60.

⁵⁵ Al respecto *vid.* Unión Europea, Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión que acompaña al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.*, pp. 39-41.

de atención, y eliminar los factores de desincentivación ligados a los sistemas de beneficios fiscales, que desaniman a que un segundo trabajador, con frecuencia la mujer, se incorpore al mercado de trabajo⁵⁶, habiendo sido la Directiva (UE) 2019/1158 definitivamente aprobada, como se analiza más adelante, dos años más tarde, el 20 de junio de 2019⁵⁷.

Y en el Principio 15, relativo a pensiones y prestaciones de vejez, incluido en el Capítulo III sobre «Protección e inclusión social», se reconoce el derecho de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada, señalándose expresamente que «Las mujeres y los hombres deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión»⁵⁸. Aunque se han adoptado varias Directivas⁵⁹ que aplican el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en relación con las pensiones, incluidos los regímenes establecidos por ley, así como las pensiones laborales y personales, sin embargo, el segundo inciso del principio exige la adopción de medidas más específicas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso y cuantía de las pensiones y contribuyan a reducir la brecha de género en este ámbito, pues las pensiones de las

⁵⁶ Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de abril de 2017, Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, Bruselas, 26 de abril de 2017, COM(2017) 252 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252> [consulta: 12 de octubre de 2024]; Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de abril de 2017, 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, Bruselas, 26 de abril de 2017, COM(217) 253 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁵⁷ Unión Europea, 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, DO L 188, de 12 de julio de 2019, pp. 79-93. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁵⁸ Unión Europea, Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.*, p. 61.

⁵⁹ *Vid.* Unión Europea, Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, DO L 6, de 10 de enero de 1979, pp. 24-25. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A31979L0007> [consulta: 12 de octubre de 2024]; Directiva 2004/113/CE del Consejo, 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, DO L 373, de 21 de diciembre de 2004, pp. 37-43. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113> [consulta: 12 de octubre de 2024]; y 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), DO L 204, de 26 de julio de 2006, pp. 23-36. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054> [consulta: 12 de octubre de 2024].

mujeres son inferiores a las de los hombres en gran parte debido a la repercusión de los registros de contribución de menor remuneración, a una mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial y durante menos tiempo, así como a una mayor interrupción de sus carreras a causa de tener que cuidar personas a su cargo, de ahí que, además de las medidas dirigidas al mercado laboral y a la conciliación de vida familiar y profesional, sea necesario que se equiparen las edades a las que pueden adquirirse las pensiones y se tengan en cuenta de forma adecuada los derechos de pensión correspondientes a dichos períodos dedicados al cuidado⁶⁰. En este sentido, resulta de interés la enmienda propuesta en el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones 2018/C 054/10, de 10 de septiembre de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales y Documento de reflexión sobre la dimensión social europea, en la que se propone ampliar el principio referenciándose la obligación de evitar «la diferencia en las pensiones por razón de género a través de medidas que aborden las desigualdades que impiden que las mujeres contribuyan tanto como los hombres a los sistemas de pensiones», contemplándose así la adopción de medidas de acción positiva⁶¹. Aunque la Comisión presenta conjuntamente con el PEDS una consulta a los interlocutores sociales sobre una iniciativa relativa al «Acceso a la protección social», a fin de abordar las diferencias en el acceso a la protección social por parte de los trabajadores con contratos de trabajo estándar y las personas con contratos atípicos, así como en distintas formas de actividad por cuenta propia, abordándose en la consulta las formas de hacer que los derechos de pensiones sean transferibles y transparentes cuando se cambie de empleador, tipo de contrato o se pase a la actividad por cuenta propia, sin embargo, posteriormente en la Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (2019/C 387/01), no se contiene ninguna medida específica dirigida a garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso y cuantía de las pensiones para eliminar la brecha de género en el sistema de pensiones⁶².

⁶⁰ Al respecto *vid.* Unión Europea, Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión que acompaña al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.*, pp. 61-64.

⁶¹ «Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada. Las mujeres y los hombres deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión y se evitará la diferencia en las pensiones por razón de género a través de medidas que aborden las desigualdades que impiden que las mujeres contribuyan tanto como los hombres a los sistemas de pensiones», Unión Europea, Dictamen del Comité Europeo de las Regiones 2018/C 054/10, de 10 de septiembre de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales y Documento de reflexión sobre la dimensión social europea, Enmienda 18, *op. cit.*, p. 56.

⁶² Unión Europea, Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (2019/C 387/01), DO C 387,

Finalmente, el 17 de noviembre de 2017 el PEDS es aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión y firmado por todos los Estados miembros en la Cumbre Social a favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo (Suecia)⁶³. Un mes más tarde, el Consejo Europeo de 14 de diciembre de 2017 refrenda las conclusiones de la Cumbre Social de Gotemburgo, recuerda la necesidad de seguir desarrollando la dimensión social de la UE y de implantar el PEDS a escala de la Unión y de los Estados miembros, incluyéndose entre los aspectos concretos a abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres⁶⁴. Aunque de conformidad con el artículo 3 del TUE, el PEDS refuerza la voluntad de la Unión Europea para avanzar en la Europa Social, estableciendo un marco de referencia para impulsar a nivel de la Unión y de los Estados miembros las reformas necesarias para converger hacia unas mejores condiciones de vida y trabajo, promoviendo el desarrollo sostenible basado en una economía social altamente competitiva tendente al pleno empleo y al progreso social, combatiendo la exclusión social y la discriminación, fomentando la justicia y la protección social, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño, sin embargo, carece de fuerza jurídica vinculante, situándose la aplicación de la mayoría de sus principios y derechos en el ámbito competencial de los Estados miembros. De ahí que para coadyuvar a su implementación el 4 de marzo de 2021 la Comisión apruebe el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, basado en el método abierto de coordinación y en el que se establecen iniciativas concretas y se proponen varios objetivos principales para la Unión Europea hasta 2030, incluyéndose expresamente en el objetivo global de una tasa de empleo de al menos el 78 % de la población de la Unión con una edad comprendida entre los 20 y los 64 años, la reducción al menos a la mitad de la brecha de género en el empleo, contemplándose para su consecución diversas medidas, como la publicación de un informe sobre la aplicación de la Directiva de igualdad en el empleo, la presentación de legislación específica para reforzar el papel de los organismos de igualdad y la revisión de los objetivos de Barcelona sobre los servicios de

de 15 de noviembre de 2019, pp. 1-8. Disponible en [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115(01)) [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁶³ Vid. Parlamento Europeo-Consejo-Comisión Europea, Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales, DO C 428, de 13 de diciembre de 2017, pp. 10-15. Disponible en [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213(01)) [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁶⁴ Consejo Europeo, Reunión del Consejo Europeo (14 de diciembre de 2017). Conclusiones, Bruselas, 14 de diciembre de 2017, EUCO 19 de enero de 17, p. 2. Disponible en <https://www.consilium.europa.eu/media/32226/14-final-conclusions-rev1-es.pdf> [consulta: 12 de octubre de 2024].

educación y cuidados de la primera infancia, instándose, asimismo, a los Estados miembros a avanzar en la negociación de la Directiva propuesta por la Comisión en 2012 destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas⁶⁵, así como a transponer la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de 2019, la primera iniciativa legislativa adoptada para hacer valer el principio de igualdad de género del PEDS⁶⁶, como se analiza a continuación.

III. IMPLEMENTACIÓN DEL PRINCIPIO DE EQUILIBRIO ENTRE VIDA PROFESIONAL Y VIDA PRIVADA: LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES

Para que los principios y derechos reconocidos en el PEDS tengan fuerza jurídica vinculante para los Estados y la propia Unión Europea es necesario adoptar disposiciones legislativas específicas (Considerando 14). Así, el Principio 9 del PEDS relativo al equilibrio entre vida profesional y vida privada⁶⁷, que está estrechamente relacionado con el Principio 2, relativo a la igualdad de género, y con el Principio 3, relativo a la igualdad de oportunidades y trato, es objeto de implementación inmediata por parte de la Comisión, presentando conjuntamente con el PEDS la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de abril de 2017, relativa a Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cui-

⁶⁵ *Vid.* Unión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, Bruselas, 14 de noviembre de 2012, COM(2012) 614 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁶⁶ El Plan de Acción del PEDS se estructura en cuatro bloques relativos a: los fundamentos de una Europea social fuerte para la recuperación y unas transiciones justas; los tres objetivos globales de la Unión a alcanzar en 2030; la aplicación de los principios del PEDS; y los mecanismos económicos, sociales e institucionales que permiten aunar esfuerzos para lograr los resultados previstos, *vid.* Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, Bruselas, 4 de marzo de 2021, COM(2021) 102 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021DC0102> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁶⁷ «Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones laborales flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deberán tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deberá animárseles a utilizarlos de forma equilibrada», Unión Europea, Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.*, p. 60.

dadores⁶⁸, así como la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de abril de 2017, 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 Consejo⁶⁹.

Como se argumenta en la Comunicación de la Comisión, aunque las mujeres en la Unión Europea están más cualificadas que nunca, representando la mayoría del alumnado egresado de las Universidades, sin embargo, siguen estando infrarrepresentadas en el mercado de trabajo debido a sus responsabilidades como madres o cuidadoras, pues las medidas y acciones existentes no garantizan la igualdad de oportunidades que permita que mujeres y hombres sean cuidadores en igualdad de condiciones. Así, en 2015, la tasa de empleo media de las mujeres de entre 20 y 64 años en la UE era del 64,3 %, en comparación con el 75,9 % de la de los hombres (una diferencia de 11,6 puntos porcentuales), elevándose la diferencia a una media de 18,1 puntos porcentuales si se analiza el empleo a tiempo completo, teniendo en cuenta la mayor prevalencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Una de las causas principales de la brecha laboral es la distribución desigual de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, ampliándose la brecha laboral de género cuando las familias tienen hijos, lo que refleja la dificultad que tienen las mujeres para conciliar la crianza de los hijos y las responsabilidades familiares con su trabajo. Así, en 2015, la tasa media de empleo de las mujeres con un hijo menor de 6 años de edad era un 8,8 % inferior a la de las mujeres sin hijos pequeños, superando en varios Estados miembros esta dife-

⁶⁸ Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de abril de 2017, Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, Bruselas, 26 de abril de 2017, COM(2017) 252 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252> [consulta: 12 de octubre de 2024]. Previamente, en agosto de 2015, la Comisión había publicado una hoja de ruta para la adopción de un paquete integral de medidas legislativas y no legislativas sobre conciliación de la vida laboral y familiar que sustituyera la propuesta de 2008 de modificar la Directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia, con el objetivo de modernizar el marco jurídico y político de la UE para permitir que los padres con hijos o aquellos con familiares dependientes equilibren mejor sus responsabilidades profesionales y de cuidado, fomentar un uso más equitativo de las políticas de equilibrio entre la vida laboral y la vida privada entre mujeres y hombres y reforzar la igualdad de género en el mercado laboral, *vid.* European Commission, *Roadmap: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families, August 2015*. Disponible en https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁶⁹ Unión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de abril de 2017, 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, Bruselas, 26 de abril de 2017, COM(217) 253 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF [consulta: 12 de octubre de 2024].

rencia el 30%. Por el contrario, la paternidad tiene el efecto opuesto en la tasa de empleo de los hombres, siendo un 12% superior a la de los hombres sin hijos, alcanzando esta diferencia en algunos países el 18%. Por tanto, las falta de medidas adecuadas para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares repercute de manera desproporcionada en las mujeres, obligándolas a abandonar el puesto de trabajo o a reducir su jornada laboral, de ahí que tengan mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, representando el 31% frente al 8,3% de los hombres. En consecuencia, la existencia de fórmulas adecuadas de permisos tanto para mujeres como para hombres, así como la articulación de fórmulas de trabajo flexible, como el teletrabajo, el tiempo de trabajo flexible o los horarios laborales reducidos, tiene una notable influencia en el empleo de las mujeres, facilitando su reincorporación y participación en el mercado de trabajo⁷⁰.

Aunque ya existen medidas que intentan favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en distintas Directivas⁷¹, sin embargo, los datos reflejan que no apoyan suficientemente a los trabajadores con responsabilidades familiares, fomentándose un reparto desequilibrado de los derechos disponibles que perjudica a las mujeres. Así, la 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, prevé un derecho individual de cuatro meses de permiso parental para cada trabajador, hombre o mujer, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo/a, para cuidarlo hasta que cumple los ocho años, siendo al menos un mes no transferible entre los progenitores para fomentar un uso igualitario del permiso por ambos. Sin embargo, la Directiva no prevé ninguna compensación

⁷⁰ Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de abril de 2017, Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, *op. cit.*, pp. 3-6.

⁷¹ Especialmente en la 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 BUSINESSEUROPE, la UEA-PME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE, DO L 68, de 18 de marzo de 2010, pp. 13-20. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018> [consulta: 12 de octubre de 2024]; 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), DO L 204, de 26 de julio de 2006, pp. 23-36. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054> [consulta: 12 de octubre de 2024]; 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 esté en período de lactancia, DO L 348, de 28 de noviembre de 1992, pp. 1-7. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085> [consulta: 12 de octubre de 2024]; y la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, DO L 14, de 20 de enero de 1998, pp. 9-14. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081> [consulta: 12 de octubre de 2024].

económica obligatoria, de ahí que sean especialmente los segundos perceptores de un empleo remunerado en la familia, mayormente las mujeres, quienes se acogen al permiso parental (cláusula 2)⁷². Asimismo, no existen disposiciones específicas en la Unión Europea sobre el derecho al permiso de paternidad, aunque el reconocimiento de este derecho tiene impacto en el reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, pues los padres que se acogen a un permiso de paternidad tras el nacimiento de un hijo/a contribuyen a su crianza con mayor probabilidad, acogiéndose, posteriormente, a un permiso parental. Igualmente, tampoco se han adoptado normas mínimas a nivel de la Unión que permita el cuidado de familiares dependientes, lo que multiplica el reparto desigual de las responsabilidades familiares sobre las mujeres. Y, de igual manera, la mayor parte de los empleos remunerados en Europa están sometidos a horarios de trabajo fijo sin ningún tipo de flexibilidad⁷³, como el trabajo a distancia, los horarios de trabajo flexibles, o la jornada de trabajo reducida, de ahí que muchas mujeres abandonen el mercado de trabajo dadas las dificultades que tienen de compaginarlo con las responsabilidades familiares⁷⁴. Por esto no extraña que el Parlamento Europeo haya instado a la adopción de disposiciones más eficaces que garanticen la conciliación de las responsabilidades familiares en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Así, en la Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de mayo de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de

⁷² «Cláusula 2: Permiso parental. 1. En virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales. 2. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros», Unión Europea, 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, *op. cit.*, p. 18. Sobre la implementación de la Directiva en 33 países europeos *vid.* European Commission, *The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries*, FOUBERT, P.; PALMA RAMLHO, M. R., y BURRI, S., Directorate-General for Justice, 2015. Disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a18aacad-e133-42bf-a072-9b7e8e80606f> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁷³ *Vid.* Eurofound, *Work-Life Balance and Flexible Working Arrangements in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-european-union> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁷⁴ Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de abril de 2017, Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, *op. cit.*, pp. 9-12.

2010, se afirma que, aunque algunos Estados miembros han transpuesto las medidas de la Directiva más allá del mínimo estipulado, sin embargo, persiste el desequilibrio de género en el disfrute del permiso parental, así como las diferencias entre los Estados miembros en cuanto a su duración máxima, la forma legal y los sistemas de remuneración durante el período de permiso, instando a que se active la cláusula de revisión de la legislación de la UE sobre el permiso parental para que tenga una duración mínima de seis meses y sea igualmente accesible para ambos progenitores, instándose a la Comisión a presentar una propuesta ambiciosa sobre conciliación de la vida laboral y familiar, incluido el permiso de maternidad⁷⁵. Asimismo, en la Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de la vida privada y la vida profesional [2016/2017(INI)], se pide a la Comisión que presente una directiva sobre el permiso de paternidad, con un mínimo de dos semanas de permiso obligatorio pagado íntegramente, así como una directiva sobre los permisos para los cuidadores, que permita a los trabajadores cuidar de las personas dependientes y les ofrezca una remuneración adecuada y protección social, incluyéndose incentivos suficientes para que los hombres soliciten tales permisos⁷⁶.

Unos meses más tarde, para mejorar el marco jurídico de la Unión Europea existente y sobre la base del artículo 153.1.i del TFUE, la Comisión presenta la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de abril de 2017, 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, en la que se proponen distintas medidas para facilitar que tanto mujeres como hombres puedan hacer uso del permiso parental, introducir el permiso por paternidad y el permiso para cuidadores, promover el uso de condiciones laborales flexibles, y eliminar los factores de desincentivación ligados a los sistemas de beneficios fiscales, que desaniman a que un segundo

⁷⁵ Unión Europea, Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de mayo de 2016, sobre la aplicación de la 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 BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE [2015/2097(INI)], DO C 76, de 28 de febrero de 2018, pp. 54-60. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016IP0226> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁷⁶ Unión Europea, Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de la vida privada y la vida profesional [2016/2017(INI)], DO C 204, de 13 de junio de 2018, pp. 76-92. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016IP0338> [consulta: 12 de octubre de 2024].

trabajador/a, con frecuencia la mujer, se incorpore al mercado de trabajo⁷⁷. Así, se reconoce un derecho al permiso de paternidad para el padre y segundo progenitor equivalente, otorgado independientemente del estado civil o familiar regulado en la legislación nacional, debiendo garantizar los Estados miembros que los padres tengan derecho a disfrutar de al menos 10 días laborables de permiso en el momento del nacimiento de un hijo/a (art. 4), compensándose económicamente al menos al nivel de una prestación por enfermedad (art. 8). Asimismo, se fortalece el derecho al permiso parental. Inicialmente, el derecho al permiso parental se reconoció en la Directiva 96/34/CE, consistiendo en un mínimo de tres meses de permiso no retribuido para cada progenitor biológico o adoptivo, que podía transferirse íntegramente entre los progenitores. Este derecho se reforzó en la Directiva 2010/18/UE, pasando el periodo mínimo de permiso de tres a cuatro meses, uno de los cuales debía ser intransferible. En la Propuesta de Directiva se fortalece el permiso parental de manera que el período de 4 meses, disponible para cada padre/madre, no es transferible de un padre/madre a otro, debiendo recibir la persona que dispone del permiso parental un ingreso equivalente al menos al de la prestación por enfermedad, incrementándose la edad máxima del niño/a por el que los padres pueden disfrutar del permiso de 8 a 12 años. No obstante, se permite a los Estados miembros determinar el plazo de preaviso, si el derecho al permiso parental puede estar supeditado a un período de trabajo o a una antigüedad determinada, que no podrá exceder de un año, y la definición de las circunstancias en las

⁷⁷ Unión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de abril de 2017, 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, Bruselas, 26 de abril de 2017, COM(2017) 253 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF [consulta: 12 de octubre de 2024]. La Propuesta de Directiva se basa en un estudio publicado en 2017 sobre los costes y beneficios de las posibles medidas adoptadas por la UE para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los padres y cuidadores, en el que se demuestra que el mayor impacto en términos de PIB y ganancias de empleo se logra con las siguientes opciones: una licencia de paternidad de una semana, remunerada al menos al nivel de la baja por enfermedad; una licencia parental de cuatro meses con una aceptación flexible para un hijo/a de hasta 12 años de edad, remunerada al menos al nivel de la baja por enfermedad y totalmente intransferible; una licencia para cuidadores de cinco días por familiar al año, remunerada al menos al nivel de la baja por enfermedad; y el derecho de los padres y cuidadores a solicitar modalidades de trabajo flexibles, *vid.* European Commission, *Study of the costs and benefits of possible EU measures to facilitate work-life balance for parents and care givers. Final Report*, Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017. Disponible en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en&moreDocuments=yes> [consulta: 12 de octubre de 2024]. El estudio se utilizó para la evaluación de impacto de la Propuesta de Directiva, *vid.* European Commission, *Commission Staff Working Document. Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*, Brussels, 26 de abril de 2017, SWD(2017) 202 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0202> [consulta: 12 de octubre de 2024].

que el empleador puede aplazar la concesión del permiso parental por un período razonable (art. 5). De igual modo, se reconoce el acceso a un permiso para cuidadores de al menos cinco días al año para los trabajadores que prestan atención personal en caso de enfermedad grave o dependencia de un familiar, debiendo compensarse al menos a nivel de una prestación por enfermedad (art. 6). Y se otorga a los padres con hijos de hasta al menos doce años y a los cuidadores la posibilidad de trabajar de manera flexible y adaptar sus horarios a sus necesidades, pudiendo cambiar y/o reducir su horario de trabajo (reducción de jornada), o su lugar de trabajo (por ejemplo, mediante el teletrabajo). No obstante, al objeto de tener en cuenta las necesidades de los empleadores, los Estados miembros pueden limitar la duración de las fórmulas de trabajo flexible (art. 9). Para garantizar la protección de los progenitores y cuidadores que han ejercido los derechos reconocidos, se les permite volver a su puesto de trabajo o equivalente, beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales que hayan tenido lugar durante su ausencia, así como mantener los derechos adquiridos y su relación laboral durante el permiso (art. 10). Asimismo, se protege a los trabajadores que se acojan a un permiso de paternidad, parental o al permiso para cuidadores o a fórmulas de trabajo flexible frente al despido durante el período en el que soliciten los permisos o los disfruten (art. 12), estableciéndose un régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la Directiva, que deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias y que podrán adoptar la forma de multa o incluir el pago de una indemnización (art. 13). Finalmente, los Estados miembros deberán transponer la Directiva a más tardar dos años después de su entrada en vigor (art. 20)⁷⁸.

Aunque la Directiva propuesta mejora la regulación previa, incluyendo y vinculando expresamente las fórmulas de trabajo flexible con el concepto más amplio de responsabilidades de cuidado, sin embargo, no contiene ninguna medida para fortalecer específicamente los derechos de maternidad, como había planteado la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo,

⁷⁸ A fin de evaluar la eficacia en el logro de los objetivos generales y específicos de la iniciativa, la Comisión identifica unos indicadores básicos de progreso para realizar el seguimiento de la buena ejecución, realizando un seguimiento periódico de estos indicadores, que servirán de base a la evaluación de la iniciativa. A partir de estos indicadores y de la información que faciliten los Estados miembros, la Comisión comunicará periódicamente los avances al Parlamento Europeo, el Consejo y el Comité Económico y Social Europeo, evaluando el impacto de las propuestas legislativas cinco años después de su entrada en vigor mediante un informe de evaluación (art. 18), *vid.* Unión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de abril de 2017, 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, *op. cit.*, p. 18.

de 3 de octubre de 2008, por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, 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, que propone, entre otras medidas, la extensión de la duración del permiso de maternidad de 14 semanas a al menos 18 semanas, con al menos seis semanas de permiso obligatorio después del parto y una prestación equivalente a un salario completo, para que las mujeres puedan recuperarse adecuadamente del embarazo y del parto, pasar más tiempo con sus hijos y prologar el período de lactancia; y la prohibición del despido y cualquier acto preparatorio del mismo durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad, debiendo justificarse por escrito el despido si se produce en los seis meses siguientes a la finalización del permiso de maternidad⁷⁹.

No obstante, la Directiva propuesta no es bien recibida por la mayoría de los Estados miembros. Así, en el Informe de Progreso adoptado por el Consejo el 24 de noviembre de 2017 se señala que un gran número de Estados miembros cuestionan la necesidad de legislar sobre el permiso de los cuidadores a nivel de la UE, pues consideran que la introducción de dicho permiso realmente no contribuye a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el mercado laboral, ya que cinco días de licencia para los cuidadores no cambia significativamente la división de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, cuestionando, también, la determinación de un mínimo de compensación económica en la propia Directiva, de ahí que se reemplace la referencia a una compensación al menos al nivel de una prestación por enfermedad por una asignación adecuada, que será definida por cada Estado miembro. Asimismo, la gran mayoría de los Estados miembros tampoco aceptan la ampliación de la edad máxima del niño/a por la que los padres pueden disfrutar del permiso parental a

⁷⁹ Vid. Comisión de las Comunidades Europeas, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, 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, Bruselas, 3 de octubre de 2008, COM(2008) 637 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008PC0637> [consulta: 12 de octubre de 2024]. En octubre de 2010 el Parlamento Europeo concluyó su primera lectura de la Directiva propuesta, pero permaneció bloqueada en el Consejo durante cuatro años debido a la falta de acuerdo sobre la adaptación de las medidas sociales. En la Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2015, sobre el permiso de maternidad (2015/2655(RSP), se pide a la Comisión que no retire la propuesta de Directiva, instándose a los Estados miembros a que reanuden las negociaciones y lleguen a una posición, sin embargo, ante la falta de acuerdo, el 1 de julio de 2015 la Comisión retira la Propuesta de Directiva, poniendo en marcha la iniciativa para abordar los desafíos del equilibrio entre vida laboral y personal, *vid.* European Commission, *Roadmap: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*, August 2015. Disponible en https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024].

12 años, pues tendría un impacto considerable en la planificación de los presupuestos nacionales, así como en las diferentes regulaciones nacionales ya existentes para apoyar a los padres que trabajan, incluidas las guarderías, por lo que se propone mantener la regulación vigente y reducir el límite de edad hasta los 8 años. Igualmente, se rechaza el aumento del número de meses no transferibles a cuatro del permiso parental, por lo que se propone mantener cuatro meses de derecho individual al permiso parental reduciendo el número de meses no transferible a tres⁸⁰. Conforme a tales reservas, el 25 de junio de 2018 el Consejo adoptó su Posición General sobre la Directiva, limitándose el alcance de las previsiones contempladas en la propuesta presentada por la Comisión, especialmente en relación con el permiso parental y el de cuidadores⁸¹. Tras meses de negociación interinstitucional, el 24 de enero de 2019 el Consejo y el Parlamento Europeo alcanzan un acuerdo provisional sobre la Directiva, siendo respaldado por el Parlamento Europeo el 4 de abril de 2019, aprobándose dos meses más tarde la 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 Consejo⁸².

El ámbito de aplicación personal de la Directiva (UE) 2019/1158 finalmente aprobada abarca a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral, incluyéndose los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contratos de duración determinada o las personas que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, debiendo aplicarse a todos los trabajadores, independientemente de si su empleador pertenece al sector público o al sector privado, y del tamaño de la empresa u organización, estando, por tanto, también incluidos los trabajadores de las PYME en el ámbito de aplicación de la Directiva. Aunque corresponde a los Estados miembros definir los contratos de

⁸⁰ Vid. Council of the European Union, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and careers and repealing Council Directive 2010/18/EU – Progress report*, Brussels, 24 November 2017. Disponible en <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14280-2017-INIT/en/pdf> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁸¹ Vid. Council of the European Union, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and careers and repealing Council Directive 2010/18/EU – General approach*, Brussels, 25 June 2018. Disponible en <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10291-2018-INIT/en/pdf> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁸² Unión Europea, 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, DO L 188, de 12 de julio de 2019, pp. 79-93. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158> [consulta: 12 de octubre de 2024].

trabajo y las relaciones laborales, de acuerdo con las leyes, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, la libertad de los Estados miembros para definir dichos contratos y relaciones laborales no es ilimitada, ya que debe tenerse en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (Considerando 17 y art. 2)⁸³. La Directiva reconoce el permiso de paternidad de diez días laborables al padre progenitor o, cuando esté reconocido por la legislación nacional, a un segundo progenitor equivalente, aunque los Estados miembros pueden determinar si el permiso de paternidad puede disfrutarse en parte antes o únicamente después del nacimiento del hijo/a, y si puede disfrutarse con arreglo a fórmulas flexibles, no obstante, no se puede supeditar a períodos de trabajo anteriores ni a una condición de antigüedad, concediéndose con independencia del estado civil o familiar del trabajador, conforme se defina en el Derecho nacional, no pudiendo haber discriminación entre parejas casadas y no casadas y entre parejas heterosexuales y homosexuales (art. 4)⁸⁴. La remuneración del permiso de paternidad debe garantizar unos ingresos al menos equivalentes a los que correspondería percibir en caso de interrupción de la actividad laboral o profesional por motivos de salud, aunque los Estados miembros pueden supeditar el derecho a períodos de trabajo previos, que no podrán superar los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de nacimiento del hijo/a, debiendo incluirse en los períodos de trabajo previos los puestos sucesivos ocupados por el trabajador antes de la fecha prevista del parto para diferentes empleadores y bajo diversas circunstancias laborales, por lo que es posible que se reconozca el permiso de paternidad sin compensación económica cuando no se cumpla el requisito del período de trabajo previo establecido por el Estado miembro (art. 8.2)⁸⁵. Sin duda, la introducción del permiso de paternidad representa un avance limitado, dado el exiguo número

⁸³ *Ibid.*, pp. 81 y 86.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 86. El permiso de paternidad se define en el artículo 3.1.a) de la Directiva como la «ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados», *idem*.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 88. Durante la tramitación parlamentaria de la iniciativa, en el Proyecto de Informe del Parlamento Europeo sobre la Propuesta de Directiva se propone que el trabajador/a reciba durante el permiso parental una remuneración o prestación equivalente al menos al 75 % del salario bruto, argumentándose que un porcentaje estándar de remuneración a nivel de la UE superior coadyuva a superar las anomalías entre los diversos niveles de remuneración por enfermedad en los distintos Estados miembros, contribuyendo a que un mayor número de padres se acojan el permiso parental, al ser la falta de una suficiente remuneración económica un fuerte desincentivo a la hora de ejercitar el derecho. Con la misma argumentación y finalidad, el Parlamento Europeo propone también que el permiso por cuidados se remunere al menos con el equivalente al 75 % del salario bruto percibido, *vid.* European Parliament, *Draft Report on the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/E* [COM(2017)0253 –C8-0137/2017–2017/0085(COD)], Committee on Employment and Social Affairs, Rapporteur: David Casa, Brussels,

de días que establece la Directiva, así como por la amplia libertad de configuración que se otorga a los Estados miembros en cuestiones relevantes, dificultándose alcanzar la finalidad perseguida de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

En cuanto al permiso parental, se reconoce a cada trabajador/a un derecho individual a disfrutar de un permiso de cuatro meses antes de que el hijo/a alcance como máximo 8 años de edad, no pudiendo ser transferidos dos meses de permiso parental, y no los cuatro meses tal como establecía la propuesta de Directiva, aunque los Estados pueden supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad que no puede exceder de un año, debiendo concederse con independencia del estado civil o familiar del trabajador/a, conforme a lo establecido en el Derecho nacional (art. 5.1-5.4). Por tanto, cada progenitor biológico o adoptivo, hombre o mujer, tiene derecho a un mínimo de cuatro meses naturales de permiso parental, dos de los cuales no pueden transferirse entre los progenitores, para cuidar de su hijo/a hasta los 8 años, que determinarán los Estados miembros, tras el período inicial de permiso de maternidad y paternidad, pudiendo los Estados establecer una edad superior, dado el carácter de norma mínima de la Directiva, aunque, en todo caso, la edad debe establecerse de tal manera que permita a ambos padres ejercer efectivamente su derecho completo al permiso parental según la Directiva (Considerando 24). Los Estados miembros podrán determinar las circunstancias en las que se permita a un empleador, previa consulta de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, aplazar la concesión del permiso parental durante un período de tiempo razonable por considerar que el disfrute del permiso parental en el momento solicitado perturbaría gravemente el buen funcionamiento del empleador, justificándose por escrito el aplazamiento (art 5.5), pudiendo ofrecerse, en tal caso, formas flexibles de disfrutar el permiso parental (art. 5.7). Asimismo, se reconoce el derecho a solicitar el disfrute del permiso parental en formas flexibles, pudiendo los trabajadores solicitar que se les concede el permiso parental a tiempo completo o a tiempo parcial, en períodos alternos, o de otras formas flexibles, debiendo el empleador responder a tal solicitud en función de las necesidades tanto del empleador como del trabajador, y justificar por escrito cuando se niegue a acceder a tal solicitud en un plazo razonable (art. 5.6). Igualmente, los Estados miembros deberán evaluar la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación del permiso parental a las necesidades específicas de

6 de marzo de 2018, pp. 13, 17 y 18. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-618193_EN.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024].

los padres en situaciones especialmente desfavorecidas, como los padres adoptivos, los padres con discapacidad y los padres con hijos con discapacidad o con una enfermedad de larga duración (art. 5.8)⁸⁶. Los Estados miembros o los interlocutores sociales deben definir la remuneración o prestación económica del permiso parental de manera que se facilite su disfrute por parte de ambos progenitores, aunque, a diferencia de lo previsto en la propuesta de Directiva, no se exige que sea equivalente a la prestación por enfermedad (art. 8.3)⁸⁷. Durante los dos meses no transferibles de permiso parental para cada progenitor debe proporcionarse una remuneración o prestación «adecuada», debiendo a tal efecto los Estados miembros tener en cuenta que el disfrute del permiso parental a menudo da lugar a una pérdida de ingresos para la familia, de ahí que los primeros sustentadores de una familia puedan hacer uso del derecho al permiso parental solo si está suficientemente remunerado, de tal forma que permita un nivel de vida digno (Considerando 31)⁸⁸.

Por lo que se refiere al permiso para cuidadores, conforme al artículo 3.1.c) de la Directiva por permiso para cuidadores se entiende la «ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro», incluyéndose tanto el cuidado de un familiar, que según la propia Directiva alcanza al hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el derecho nacional (art. 3.1.e), como el de cualquier otra persona que conviva con el trabajador/a y requiera asistencia por motivo médico grave. De conformidad con este ámbito subjetivo amplio, se reconoce a cada trabajador/a cinco días laborables al año, aunque los Estados miembros pueden establecer detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales, debiendo poder concederse el permiso sobre la base de un período que no sea de un año, atendiendo a la persona que requiere asistencia o cuidados, o al caso, pudiendo supeditarse el ejercicio de este derecho a su adecuada justificación conforme a la legislación o usos nacionales, pero no se determina para este permiso ninguna compensación económica, por lo que no queda garantizada necesariamente una remuneración (art. 6). No obstante, se

⁸⁶ *Ibid.*, pp. 86-87. El artículo 3.1.b) de la Directiva define el permiso parental como la «ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este», *idem*.

⁸⁷ *Ibid.*, p. 88.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 82.

anima a los Estados miembros a que introduzcan una remuneración o una prestación de este tipo para garantizar el ejercicio efectivo del derecho por los cuidadores, especialmente por parte de los hombres (Considerando 32)⁸⁹.

Para cumplir las nuevas disposiciones de la Directiva (UE) 2019/1158 sobre permisos de paternidad, parentales y para cuidadores y la compensación durante estos tipos de permisos, se prevé una «cláusula pasarela», de manera que los Estados miembros pueden tener en cuenta cualquier permiso y remuneración o prestación económica por motivos familiares que esté disponible a nivel nacional, incluidos los permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores, a los que pueda acogerse el trabajador/a en el ámbito nacional, que supere los estándares mínimos previstos en la propia Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas (art. 20.6)⁹⁰.

Asimismo, la Directiva reconoce a cada trabajador/a un derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador/a, pudiendo los Estados miembros limitar el derecho a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso, pero no se especifica el grado de parentesco con los causantes del derecho, la relación de convivencia, la duración del permiso, ni si los Estados miembros pueden supeditar el derecho a un período de trabajo previo, no exigiéndose una remuneración o prestación, dejando, por tanto, un amplio margen a la libertad de configuración de los Estados miembros (art. 7)⁹¹.

En relación con el acceso a fórmulas de trabajo flexible, los Estados miembros deben garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado, pudiendo estar supeditada la duración de estas fórmulas de trabajo flexible a un límite razonable, así como a períodos de trabajo anterior o a una antigüedad que no podrá ser superior a seis meses (art. 9). A diferencia de los permisos de paternidad, parentales y de cuidado, que son derechos absolutos que el empleador no puede rechazar, sin embargo, el derecho a acceder a fórmulas de trabajo flexibles es relativo, pues el empleador no está obligado a concederlo. No obstante, los Estados miembros deben garantizar que las tres

⁸⁹ *Ibid.*, pp. 83, 86 y 87.

⁹⁰ *Ibid.*, p. 91.

⁹¹ *Ibid.*, p. 87.

modalidades de trabajo flexible mencionadas en la Directiva, esto es, fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo (art. 3.1.f) estén disponibles para los trabajadores, debiendo los empleadores responder a las solicitudes de fórmulas de trabajo flexible en un plazo razonable, teniendo en cuenta las necesidades tanto del empleador como del trabajador/a, y debiendo justificar cualquier denegación o aplazamiento de las fórmulas de trabajo flexible solicitadas (art. 9.2). Cuando las fórmulas de trabajo flexible tengan una duración limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su trabajo original al finalizar el período acordado, aunque el trabajador también tiene derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que finalice el período acordado siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias (art. 9.3)⁹².

Para garantizar la protección de los progenitores y cuidadores que han ejercido los derechos reconocidos, se establecen una serie de derechos laborales. Así, los Estados miembros garantizarán que los derechos adquiridos o en proceso de adquisición por los trabajadores en la fecha en que comienza un período de permiso se mantengan hasta el final del permiso, incluidos los cambios derivados de la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales (art. 10.1). Asimismo, los trabajadores que se hayan acogido a un permiso de paternidad, parental y de cuidado de personas, tendrán derecho a reincorporarse a sus puestos de trabajo o equivalente al final del permiso en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a las que hubieran tenido derecho si no hubieran disfrutado del permiso, incluyéndose el lugar de trabajo, los horarios de trabajo y la remuneración (art. 10.2). Igualmente, los Estados miembros asegurarán que los trabajadores que disfruten de cualquiera de los permisos reconocidos, incluido el de fuerza mayor, mantengan la relación laboral (art. 10.3)⁹³.

Asimismo, se establece un principio de no discriminación, prohibiéndose que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado de alguno de los permisos y derechos reconocidos en la Directiva, ya sea el permiso de paternidad, permiso parental, permiso para cuidadores, ausencia del trabajo por fuerza mayor, o las fórmulas de trabajo flexible (art. 11). Igualmente, se protege a los trabajadores que se acojan a un permiso de paternidad, parental, al permiso para cuidadores o a fórmulas de trabajo flexible frente al despido durante el período en el que soliciten los permisos o los disfruten (art. 12.1), pudiendo pedir al empleador que fundamente debida-

⁹² *Ibid.*, pp. 86 y 88.

⁹³ *Ibid.*, p. 88.

mente las causas del despido (art. 12.2). Y cuando los trabajadores que se acogen a un permiso de paternidad, parental o de cuidadores acrediten ante un tribunal o autoridad competente hechos que puedan dar lugar a la presunción de que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado de tales permisos, corresponde al empleador demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos, operando así la inversión de la carga de la prueba (art. 12.3). Finalmente, se obliga a los Estados miembros a establecer un régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la Directiva, que deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias (art. 13), pudiendo incluirse sanciones administrativas y económicas, como multas o el pago de una indemnización (Considerando 43). Por último, para que los trabajadores no sean disuadidos de ejercer sus derechos por temor a posibles represalias, se establece la protección contra el trato o las consecuencias desfavorables, obligándose a los Estados miembros a introducir las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los representantes de los trabajadores, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra las consecuencias desfavorables derivadas de la interposición de una demanda contra la empresa con el objetivo de hacer cumplir los derechos de la Directiva (Considerando 44 y art. 14)⁹⁴.

Y en cuanto a la transposición de la Directiva, los Estados miembros tienen que poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la misma a más tardar el 2 de agosto de 2022, informando inmediatamente a la Comisión, salvo para la prestación económica correspondiente al permiso parental, cuyo plazo se amplía hasta el 2 de agosto de 2024 (art. 20)⁹⁵.

Sin duda, la Directiva (UE) 2019/1158 mejora el marco jurídico existente en la Unión Europea y contribuye a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres con respecto a las oportunidades del mercado laboral y las condiciones de trabajo, permitiendo a los padres y a las personas con responsabilidades de cuidado conciliar en mayor medida sus obligaciones laborales y sus deberes de cuidado, incentivándose la aceptación por parte de los hombres de permisos familiares y acuerdos laborales flexibles y coadyuvándose a la participación de las mujeres en el mercado laboral y a la reducción de la brecha salarial de género y de pensiones⁹⁶. Sin embargo, aunque la Directiva puede tener un impacto relevante en

⁹⁴ *Ibid.*, pp. 84 y 89.

⁹⁵ *Ibid.*, pp. 88-89.

⁹⁶ De los diversos estudios críticos sobre la Directiva, entre otros, *vid.* WADDINGTON, L., y BELL, M., «Similar, yet different: the Work-Life Balance Directive and the expanding frontiers of EU non-discrimination law», *Common Market Law Review*, vol. 58, núm. 5, 2021, pp. 1401-1432. Disponible en <https://>

los Estados miembros que todavía no han adoptado las normas mínimas previstas en la misma⁹⁷, no obstante, contribuye de forma limitada a abordar las diferencias entre las disposiciones legales nacionales existentes, garantizar que los Estados miembros se orienten en la misma dirección y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en lo que respecta a las oportunidades del mercado de trabajo. Así, solo el permiso de paternidad tiene reconocido una remuneración de al menos al nivel de la baja por enfermedad, aunque la remuneración de la baja por enfermedad varía considerablemente en los Estados miembros y solo en 14 Estados garantiza al menos el 66 % de los ingresos anteriores, desincentivándose, en consecuencia, que los hombres se acojan al permiso de paternidad⁹⁸. Asimismo, la cuantía de la remuneración de los dos meses del permiso parental queda a disposición de los Estados, por lo que no se garantiza un estándar mínimo para toda la Unión, pudiendo generarse diferencias sustanciales, dificultándose que los hombres consideren el permiso parental una opción razonable⁹⁹. Además de que la determinación del segundo progenitor equivalente en función de su reconocimiento por la legislación nacional excluirá a los padres y cuidadores integrados en unidades familiares diversas no reconocidas, como las familias con necesidades especiales o monoparentales¹⁰⁰.

cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/74758948/Waddington_2021_SIMILAR_YET_DIFFERENT.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024]; WADDINGTON, L. y BELL, M., «The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive. A Comparative perspective», *European Labour Law Journal*, vol. 12, núm. 4, 2021, pp. 508-528. Disponible en <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/20319525211038270> [consulta: 12 de octubre de 2024]; A. Oliveira, M. De la Corte-Rodríguez, F. Lütz, «The new Directive on Work-Life Balance: towards a new paradigm of family care and equality?», *European Law Review*, vol. 45, núm. 3, 2022, pp. 295-323. Disponible en https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609402/objava_92340/fajlovi/2020%20June%20_%20The%20new%20Directive%20on%20work_life%20%20balance%20_%20ELRev.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁹⁷ Al respecto *vid.* A. CORTE-RODRÍGUEZ, O. M. de la y LÜTZ, F., «The New Directive on Work-Life Balance. Towards a New Paradigm of Family Care and Equality?», *European Law Review*, núm. 3, 2020, pp. 295-323, especialmente pp. 311-317. Disponible en https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609402/objava_92340/fajlovi/2020%20June%20_%20The%20new%20Directive%20on%20work_life%20%20balance%20_%20ELRev.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁹⁸ *Vid.* European Commission, *Paternity and parental leave policies across the European Union. Assessment of current provision*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office, 2018, especialmente p. 5. Disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en> [consulta: 12 de octubre de 2024].

⁹⁹ Un interesante estudio sobre la elegibilidad del permiso parental remunerado y no remunerado en los Estados miembros de la Unión Europea puede consultarse en European Institute for Gender Equality (EIGE), *Eligibility for Parental Leave in EU Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. Disponible en https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0219002enn_002.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024]. *Vid.* también Eurofound, *Parental and Paternity Leave. Uptake by fathers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-fathers> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁰⁰ Al respecto *vid.* CHEREGATO, E., «A Work-life Balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 236, núm. 1, 2020, pp. 59-80.

Igualmente, la inexistencia de una remuneración obligatoria para el permiso de cuidadores obstaculiza considerablemente el disfrute efectivo del derecho por los trabajadores con responsabilidades de cuidados, sin olvidar que el permiso para cuidadores reducido a solo cinco días laborables al año tampoco asegura efectivamente que los trabajadores que tienen responsabilidades de cuidado permanezcan en el mercado laboral o se incorporen al mismo si no se ve acompañado de propuestas que garanticen la disponibilidad, accesibilidad y asequibilidad de infraestructuras y servicios de atención. De igual manera, la Directiva no establece todas las modalidades específicas de trabajo flexible que permitan a los cuidadores conciliar de manera efectiva la vida laboral y personal, quedando supeditado a la permisibilidad de los empleadores y al marco regulador establecido por cada Estado miembro, lo que perjudicará especialmente a los trabajadores en situación laboral temporal y precaria, mayoritariamente mujeres, que tendrán más dificultades para acogerse a las modalidades de trabajo flexible¹⁰¹. El alcance limitado de la Directiva se ha puesto de manifiesto inmediatamente después de su aprobación, a partir de 2020 durante la pandemia del COVID-19, que ha afectado desproporcionadamente a las mujeres por ser mayoritariamente las que asumen las responsabilidades de cuidado¹⁰², de ahí que sea necesario abordar una modificación de la Directiva (UE) 2019/1158 que refuerce el marco existente, ofrezca mayores incentivos para que los padres se acojan al permiso de paternidad, incluya el amplio espectro de la diversidad familiar existente en las sociedades europeas y limite el margen de discreción de los empleadores en el ámbito de los acuerdos de trabajo flexible, especialmente en relación con las condiciones del teletrabajo¹⁰³.

Con todo, a pesar de los reducidos estándares adoptados por la Directiva (UE) 2019/1158, sin embargo, una parte de los Estados miembros no han cumplido con la transposición de sus previsiones en el plazo previsto, el 2 de agosto de

¹⁰¹ Vid. European Trade Union Confederation, *Rebalance. Hacer realidad la Directiva de conciliación entre la vida laboral y la vida personal*, Bruselas, 2019. Disponible en <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-12/744-Etuc-Short-ES-draft3.pdf> [consulta: 12 de octubre de 2024]; WADDINGTON, L. y BELL, M., «The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive: a comparative perspective», *European Labour Law Journal*, vol. 12, núm. 4, 2021, pp. 508-528. Disponible en <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20319525211038270> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁰² Vid. European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Equality and the Socio-economic Impact of the COVID-19 Pandemic*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021. Disponible en <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic> [consulta: 12 de octubre de 2024]; Eurofound, *Women and Labour Market Equality: Has COVID-19 Rolled Back Recent Gains?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁰³ Al respecto vid. ARABADJIEVA, K., *Reshaping the Work-life Balance Directive with Covid-19 Lessons in Mind*, European Trade Union Institute, Working Paper, 1, 2022. Disponible en <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-12/Reshaping%20the%20Work%E2%80%9393Life%20Balance%20Directive%20with%20Covid-19%20lessons%20in%20mind-2022.pdf> [consulta: 12 de octubre de 2024].

2022 (salvo para la prestación económica correspondiente al permiso parental, cuyo plazo finaliza el 2 de agosto de 2024)¹⁰⁴. Así, aunque todos los Estados miembros necesitaban adoptar medidas de aplicación para cumplir los requisitos de la Directiva, solo 15 Estados habían adoptado alguna legislación para transponer la Directiva o algunas partes de ella, mientras que los otros 12 no habían adoptado ninguna legislación nueva para su aplicación, afectando especialmente la falta de regulación al permiso o la prestación parental, los acuerdos de trabajo flexible y la protección jurídica¹⁰⁵. De ahí que un mes más tarde, el 21 de septiembre de 2022, la Comisión inicie un procedimiento de «infracción por falta de comunicación» y envíe una carta de emplazamiento a 19 Estados miembros (Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Letonia, Luxemburgo, Polonia, Portugal, República Checa y Rumanía) por no haber comunicado las medidas adoptadas para transponer la Directiva a su legislación nacional, constatándose, tras recibir las respuestas, que la Directiva aún no se había transpuesto plenamente en 11 Estados miembros (Austria, Bélgica, Chipre, Croacia, Eslovenia, España¹⁰⁶, Francia, Grecia, Irlanda, Luxemburgo y República Checa), por lo que en abril de

¹⁰⁴ Sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por los Estados miembros hasta septiembre de 2022 *vid.* COFACE Families Europe, *EU Work-life Balance Directive Transposition in Action: A Mixed Picture. From non-compliance and basic minimum standards to ambitious reforms for modern gender-responsive family policies*, COFACE Families Europe Assessment of the EU Work-life Balance Directive transposition, September 2022. Disponible en https://coface-eu.org/wp-content/uploads/2022/10/COFACEAssessment_WLBDirective_2022.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁰⁵ Al respecto *vid.* European Commission, *The Transposition of the Work-life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead*, CORTE-RODRÍGUEZ, M., Directorate-General for Justice and Consumers, 2022, pp. 53-28. Disponible en <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5779-the-transposition-of-the-work-life-balance-directive-in-eu-member-states-a-long-way-ahead> [consulta: 12 de octubre de 2024]; European Commission, *The Transposition of the Work-life Balance Directive in EU Member States (II): Considerable work still to be done*, CORTE-RODRÍGUEZ, M., Directorate-General for Justice and Consumers, 2024. Disponible en <https://www.equalitylaw.eu/downloads/6048-the-transposition-of-the-work-life-balance-directive-in-eu-member-states-ii-considerable-work-still-to-be-done> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁰⁶ La transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 al ordenamiento jurídico español ha tenido lugar casi un año después de la fecha prevista mediante el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-15135-consolidado.pdf> [consulta: 12 de octubre de 2024]. Sobre la transposición de la Directiva, entre otros, *vid.* CASTRO ARGÜELLES, M. A., «Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE) 2019/1157 por el Real Decreto-ley 5/2023», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 271, 2024, pp. 83-120; FLOR FERNÁNDEZ, M. L. de la, «La Directiva sobre conciliación y su transposición en España», *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 168, 2023, pp. 37-66; NIETO ROJAS, P., «La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RDL 5/2023», *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm.7, 2023, pp. 75-102.

2023 la Comisión les envió un dictamen motivado concediéndoles dos meses para adoptar las medidas necesarias de transposición de la Directiva, de lo contrario, podría decidir llevarlos ante el Tribunal de Justicia¹⁰⁷.

Habrá que estar, por tanto, a la efectiva transposición de la Directiva por todos los Estados miembros y, conforme al procedimiento de seguimiento y evaluación establecido, a los informes que presenten a la Comisión antes del 2 de agosto de 2027 sobre su aplicación, incluyéndose los datos agregados sobre el disfrute de los distintos tipos de permisos y fórmulas de trabajo flexible por parte de mujeres y hombres¹⁰⁸. Aunque, como se ha analizado más arriba, dado el limitado alcance de la propia Directiva y el amplio margen de configuración de que disponen los Estados miembros, es previsible que los avances sean limitados, con las consecuencias que tiene para la superación de la brecha de género en el ámbito del cuidado, en el ámbito salarial y en el propio mercado laboral. En efecto, como evidencia el estudio del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) sobre las desigualdades de género en el cuidado y sus consecuencias para el mercado laboral publicado en 2021, una proporción significativamente mayor de mujeres (93 %) que de hombres (53 %) realizan trabajos de cuidado no remunerado al menos varias veces a la semana, dedicando las mujeres 3,9 horas diarias a este tipo de trabajo, en comparación con las 2,6 horas de los hombres en toda la UE, y las mujeres que son madres tienen una mayor carga de responsabilidades familiares, influyendo en su menor participación en el mercado laboral y en sus ingresos. Así, el cuidado de otras personas o de otras responsabilidades familiares es la principal causa por la que no buscan empleo el 53 % de las mujeres de entre 25 y 49 años, frente al 8 % de los hombres¹⁰⁹, siendo la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado uno de los principales factores de la brecha de género en el empleo, representando las mujeres que están inactivas debido a respon-

¹⁰⁷ Vid. European Commission, *Reasoned opinions. Work-life balance: Commissions calls on 11 countries to fully transpose EU rules on work-life balance for parents and carers*, 19 April, 2023. Disponible en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/inf_23_1808 [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁰⁸ Conforme a lo establecido en el artículo 18 de la Directiva, los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información sobre su aplicación para que la Comisión elabore un informe que transmitirá al Parlamento Europeo y al Consejo, que puede incluir una propuesta legislativa, y que debe ir acompañado de un estudio de la interacción entre los diferentes tipos de permiso previstos en la Directiva, incluidos otros tipos de permisos por motivos familiares, como el permiso por adopción, así como un estudio de los derechos a permisos por motivos familiares que se conceden a los trabajadores por cuenta propia, *vid.* Unión Europea, 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, *op. cit.*, p. 90.

¹⁰⁹ European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Equality and the Socio-economic Impact of the COVID-19 Pandemic*, *op. cit.* p. 14.

sabilidades de cuidado el 17 % de la población total en 2019¹¹⁰. Asimismo, como se constata en el Índice de Igualdad de Género publicado en 2022, a pesar de que el tiempo dedicado a cuidados no remunerados ha aumentado como consecuencia de la pandemia, la distribución de los cuidados en el hogar ha seguido siendo desigual, pues el 58 % de las mujeres son responsables fundamentalmente de los cuidados a largo plazo y el 52 % del cuidado de los niños menores de 12 años, frente al 23 % de los hombres, teniendo los cuidados a largo plazo informales un mayor impacto en el trabajo remunerado de las mujeres que de los hombres, pues solo el 68 % de las mujeres que participan en cuidados a largo plazo informales participan en un trabajo remunerado, frente al 80 % de los hombres, lo que provoca la vulnerabilidad financiera de las mujeres cuidadoras, su menor capacidad para permitirse servicios externos de cuidados y sus dificultades para incorporarse al mercado de trabajo¹¹¹. Y según los datos publicados recientemente en el Índice de Igualdad de Género de 2023, las brechas de género en el cuidado no remunerado siguen siendo altas, pues el 34 % de las mujeres se dedican al cuidado de niños y de larga duración a diario, frente al 25 % de los hombres, realizando el 63 % de las mujeres tareas domésticas todos los días, frente al 36 % de los hombres. En consecuencia, no sorprende que la brecha de género más aguda en la tasa de empleo se observe entre las parejas con hijos, con un 26 % a favor de los hombres, pues las mujeres tienen una tasa de participación en el mercado laboral del 65 % frente al 91 % de los hombres con hijos, reflejándose el impacto negativo que tiene en las madres los estereotipos de género en la provisión de cuidado infantil, recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres. De ahí que la segunda brecha salarial de género más amplia tenga lugar entre mujeres y hombres que viven en pareja con hijos, reflejándose la penalización que el desempeño del cuidado no remunerado tiene en el nivel de ingresos de las mujeres¹¹².

Por tanto, para la efectiva consecución del Principio 9 del PEDS relativo al equilibrio entre vida profesional y vida privada, es necesario que la Unión Europea adopte medidas que garanticen la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, dado el papel que desempeñan las desigualdades salariales a la hora de obli-

¹¹⁰ European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Inequalities in Care and Consequences for the Labour Market*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, pp. 16, 17, 18, 74. Disponible en https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market?language_content_entity=en [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹¹¹ European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Equality Index 2022. The COVID-19 and Care*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, pp. 60-101, 103-105. Disponible en https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care?language_content_entity=en [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹¹² European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Equality Index 2023. Towards a Green Transition in Transport and Energy*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, pp. 27-28, 35, 121-122. Disponible en <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023> [consulta: 12 de octubre de 2024].

gar a las mujeres a asumir una mayor proporción de cuidados, contribuyendo, asimismo, a la reducción de la brecha salarial de género¹¹³. Así, como se analiza a continuación, para garantizar la implementación del derecho a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor reconocido en el Principio 2 relativo a igualdad de género del PEDS se aprueba un Plan de Acción UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres¹¹⁴ y se adopta la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento¹¹⁵.

IV. IMPLEMENTACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN PARA UN TRABAJO DE IGUAL VALOR: LA DIRECTIVA (UE) 2023/970 POR LA QUE SE REFUERZA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN MISMO TRABAJO O UN TRABAJO DE IGUAL VALOR A TRAVÉS DE MEDIDAS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y DE MECANISMOS PARA SU CUMPLIMIENTO

La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo por un trabajo de igual valor ha formado parte del acervo jurídico de la Unión Europea

¹¹³ Vid. European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender inequalities in care and consequences of the labour market*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021. Disponible en <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance> [consulta: 12 de octubre de 2024]; European Institute for Gender Equality (EIGE), *Tackling the gender pay-gap: not without a better work-life balance*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019. Disponible en <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹¹⁴ Vid. Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, Bruselas, 20 de noviembre de 2017, COM(2017) 678 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_1&format=PDF [consulta: 12 de octubre de 2024]; Anexo de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, Bruselas, 20 de noviembre de 2017, COM(2017) 678 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_2&format=PDF [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹¹⁵ Unión Europea, Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, DO L 132, de 17 de mayo de 2023, pp. 21-44. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> [consulta: 12 de octubre de 2024].

desde su fundación. Así, el artículo 119 del TCEE insta ya el principio de igualdad de retribuciones entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo¹¹⁶, que sería desarrollado inicialmente en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, estableciéndose la igualdad de retribución no solo para un mismo trabajo sino también para un trabajo al que se atribuye un mismo valor (art. 1.1), debiendo el sistema de clasificación profesional para la determinación de la retribuciones basarse en criterios comunes para los trabajos masculinos y femeninos, de forma que se excluyan las discriminaciones por razón de sexo (art. 1.2)¹¹⁷. Asimismo, el Tratado de Ámsterdam de 1997 exige a los Estados miembros garantizar la aplicación de la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (art. 141.1)¹¹⁸. Igualmente, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, que debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución, no impidiendo tal principio el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas a favor del sexo menos representado (art. 23)¹¹⁹. Conforme a este marco, 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 (refundición), establece que para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, queda prohibida la discriminación directa e

¹¹⁶ Unión Europea, Tratado de Roma. Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957 (no publicado en el Diario Oficial).

¹¹⁷ Unión Europea, Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, DO L 45, de 19 de febrero de 1975, pp. 52-53. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31975L0117> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹¹⁸ Unión Europea, Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, DO C 340, de 10 de noviembre de 1997, pp. 1-144. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹¹⁹ Unión Europea, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, DO C 83, de 30 de marzo de 2010, pp. 389-403. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12010P&from=EN> [consulta: 12 de octubre de 2024]. Hay que tener en cuenta que las disposiciones de la Carta están dirigidas a las instituciones y órganos de la Unión así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión (art. 51 CDFUE), de ahí que el Tribunal de Luxemburgo haya exigido en su jurisprudencia un nexo de conexión o vínculo suficiente con el Derecho de la Unión para que se apliquen las disposiciones de la Carta, *vid.* Sentencia de 6 de marzo de 2014, *Cruciano Siragusa*, asunto C-26/13, ECLI:EU:C:2014:126; Sentencia de 27 de marzo de 2014, *Torralbo Marcos*, asunto C-265/13, ECLI:EU:C:2014:187.

indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, exigiéndose que, si se utiliza un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, se base en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo (art. 4)¹²⁰. Y el vigente Tratado de Lisboa establece el principio de igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, debiendo ser garantizado por cada Estado miembro (art. 157.1 TFUE)¹²¹.

Por tanto, el principio de igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor se ha consolidado como un auténtico derecho fundamental y principio rector de la Unión Europea, atribuyéndole el Tribunal de Justicia eficacia directa al precepto de los Tratados que lo establecen tanto en el marco de las instituciones de la UE como en el de los Estados miembros, y tanto frente al Estado (eficacia directa vertical) como frente a los particulares (eficacia directa horizontal)¹²². Sin embargo, debido a la inaplicación de las disposiciones de la Directiva 2006/54/CE, las desigualdades retributivas entre trabajadores y trabajadoras y la brecha salarial de género persisten en todos los Estados miembros. Así, en la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007, relativa a actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, se afirma que las mujeres siguen viéndose afectadas por la discriminación salarial por razón de género y las desigualdades en el mercado laboral, pues se concentran en un número de sectores y profesiones mucho más limitado que los hombres, que tienden a estar peor valorados y remunerados que los ocupados mayoritariamente por hombres, viéndose acentuada su segregación por tradiciones y estereotipos

¹²⁰ Unión Europea, 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), DO L 204, de 26 de julio de 2006, pp. 23-36. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹²¹ Unión Europea, Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DO C 202, de 7 de junio de 2016, pp. 47 ss. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=ES> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹²² Entre otras *vid.* Sentencia de 8 de abril de 1976, *Defrenne II*, asunto C-43/75, ECLI:EU:C:1976:56; Sentencia de 31 de marzo de 1981, *Jenkins*, asunto C-96/80, ECLI:EU:C:1981:21; y Sentencia de 17 de mayo de 1990, *Barber*, asunto C-262/88, ECLI:EU:C:1990:209. Una revisión de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el principio de igualdad de retribución, incluyéndose la definición de retribución, el significado del concepto de trabajo de igual valor, así como la discriminación relacionada con la clasificación y evaluación de puestos de trabajo, puede consultarse en European Commission, *Equal Pay. Overview of landmark case-law of the Court of Justice of the European Union*, Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019. Disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1> [consulta: 12 de octubre de 2024].

que influyen en la elección de la educación, en la evaluación y clasificación de las profesiones y en la participación en el empleo, soportando más que los hombres las dificultades vinculadas a la conciliación de la vida profesional y la vida privada, afectando a la elección de la trayectoria profesional, provocando un mayor uso del tiempo parcial y generando interrupciones de carrera más frecuentes, de ahí que la trayectoria profesional de las mujeres sea con frecuencia más lenta y corta y, por tanto, peor remunerada, percibiendo, en consecuencia, pensiones más bajas. Para su superación, la Comisión se compromete a realizar un análisis de las disposiciones existentes desde la perspectiva de su pertinencia respecto a las causas constatadas de la diferencia de retribución, y a proponer, en su caso, una adaptación del marco legislativo comunitario, instándose a los Estados miembros a establecer objetivos y plazos nacionales para la reducción de la diferencia de retribución entre mujeres y hombres en función de estadísticas coherentes, comparables y completas ¹²³.

Un año más tarde, el Parlamento Europeo, en su Resolución, de 18 de noviembre de 2008, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres [2008/2012(INI)], pide a la Comisión que le presente antes del 31 de diciembre de 2009 una propuesta legislativa sobre la revisión de la legislación existente en relación con la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, conforme a las recomendaciones especificadas en el Anexo, especialmente: convertir en obligatorias las auditorías periódicas en materia de retribución y la publicación de sus resultados dentro de las empresas

¹²³ Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007, Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, Bruselas, 18 de julio de 2007, COM(2007) 424 final, especialmente pp. 3-5, 7-8 y 9. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0424> [consulta: 12 de octubre de 2024]. Vid. también los estudios previos de la Comisión sobre brecha salarial de género, European Commission, *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*. Report by the Commission's Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2007; *The Gender Pay Gap. Origins and Policy Responses: A Comparative Review of 30 European Countries*, Group of Experts on Gender, Social Inclusions and Employment, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Office for Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006. Disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b357d6d2-4648-4d47-b553-e99ad0a1cff7> [consulta: 12 de octubre de 2024]. Asimismo, en un informe elaborado por la Red Europea de Expertos Jurídicos en el Ámbito de la Igualdad de Género de la Comisión, se analizan las políticas, iniciativas e instrumentos jurídicos nacionales destinados a abordar la brecha salarial de género en 33 Estados, incluidos los 27 Estados miembros de la UE, Islandia, Liechtenstein y Noruega, así como Croacia, la República de Macedonia del Norte y Turquía, vid. European Commission, *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*, FOUBERT, P., Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010. Disponible en <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3862-the-gender-pay-gap-in-europe-from-a-legal-perspective-pdf-518-kb> [consulta: 12 de octubre de 2024].

(por ejemplo, en las empresas con un mínimo de veinte empleados), debiendo los empresarios facilitar a los empleados y a sus representantes sus resultados en forma de estadísticas salariales desglosadas por sexo, que deben ser coherentes, comparables y completas para evitar cualquier elemento discriminatorio de la remuneración, y ser compatibles con los sistemas de clasificación y organización del trabajo; introducir clasificaciones profesionales que respeten el principio de igualdad entre mujeres y hombres, debiendo ser transparentes y estar a disposición de las partes, las inspecciones de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad; realizar una evaluación de las profesiones no sexista basada en sistemas de clasificación y organización del personal y del trabajo, así como en la experiencia profesional y la productividad, desde el punto de vista cualitativo que permita determinar las retribuciones conforme al principio de comparabilidad; adoptar medidas específicas para prevenir la discriminación salarial, especialmente, las destinadas a conciliar la actividad profesional con la vida familiar y privada que contemplen servicios de asistencia, horarios de trabajo flexibles, permisos de maternidad y paternidad y permisos parentales con cobertura económica para los dos progenitores; y garantizar que el incumplimiento del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor sea objeto de sanciones adecuadas, como una indemnización cuya magnitud no debe restringirse mediante el establecimiento de un límite máximo, y sanciones que incluyan el pago de una indemnización a la víctima, multas administrativas, así como la exclusión de prestaciones y subvenciones públicas¹²⁴.

Posteriormente, en sus Conclusiones, de 6 de diciembre de 2010, sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín, el Consejo insta a los Estados miembros a implantar medidas para hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, especialmente, mediante la promoción de la transparencia salarial respecto de la composición y estructuras de los sueldos, la evaluación y clasificación neutral de los empleos de forma que se evite la discriminación de género resultante de la evaluación insuficiente de las cualificaciones de las mujeres y de los empleos y profesiones por ellas desempeñados, la eliminación de la segregación vertical y horizontal, la mejora de la conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida privada tanto

¹²⁴ Unión Europea, Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres [2008/2012(INI)], DO C 16E, de 22 de enero de 2010, pp. 21-28. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.CE.2010.016.01.0021.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2010%3A016E%3ATOC> [consulta: 12 de octubre de 2024].

para mujeres como hombres, así como el seguimiento y medición de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres conforme a los indicadores principales y complementarios definidos en el anexo, que reflejan la naturaleza multidimensional de la brecha salarial de género¹²⁵.

No obstante, el Parlamento Europeo sigue insistiendo en la necesidad de reformar la Directiva 2006/54/CE. Así, en la Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a las Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor [2011/2285(INI)], afirma que entre las causas de la elevada y persistente diferencia de retribución entre mujeres y hombres se incluyen la discriminación directa e indirecta, además de factores sociales y económicos como la segregación ocupacional, horizontal y vertical en el mercado laboral, la infravaloración del trabajo de la mujer, la desigualdad en la conciliación entre la vida profesional y personal, y las tradiciones y estereotipos, entre ellos, la elección de opciones educativas, la orientación escolar, el acceso a las profesiones y, en consecuencia, la promoción profesional, especialmente para las jóvenes y las mujeres, que las dirigen hacia profesiones típicamente femeninas, que están peor remuneradas (Considerando b), instándose a la Comisión a revisar la Directiva 2006/54/CE antes del 15 de febrero de 2013 siguiendo las recomendaciones que se recogen en el anexo de la Resolución, al menos en relación con los aspectos de la diferencia de retribución entre mujeres y hombres referentes a las definiciones, el análisis de la situación y la transparencia de los resultados, la evaluación del trabajo y la clasificación de las profesiones,

¹²⁵ Entre los principales indicadores de los diferentes aspectos de las diferencias salariales por razón de sexo se incluyen: la proporción de todos los asalariados, referida a la diferencia salarial por razón de sexo basada en el sueldo bruto por hora y mensual de hombres y mujeres empleados a tiempo completo y a tiempo parcial de todos los sectores, así como la tasa de ocupación de mujeres y hombres; la proporción de la masa salarial por sexo, incluido el reparto total de días trabajados reales por sexo; la proporción del tiempo parcial, incluida la tasa de ocupación a tiempo parcial por sexo; la proporción por edad y nivel de educación, incluida la tasa de ocupación por edad y sexo, la tasa de ocupación por nivel de educación y la diferencia salarial por nivel de educación; la segregación en el mercado de trabajo, incluido el sueldo bruto por hora medio de mujeres y hombres empleados en las cinco secciones industriales y en las cinco categorías profesionales con los máximos de mujeres y los máximos de hombres empleados; las medidas para promover la igualdad de retribución y combatir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, incluidas las medidas gubernamentales aplicadas para eliminar las diferencias salariales por razón de sexo, la evaluación de la legislación destinada a combatir las diferencias salariales por razón de sexo y el número de reclamaciones por discriminación salarial entre mujeres y hombres registradas por año de actividad, *vid.* Unión Europea, Conclusiones del Consejo, de 6 de diciembre de 2010, sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín, DO C 345, de 18 de diciembre de 2010, pp. 1-10. Disponible en [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010XG1218\(01\)&from=FI](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010XG1218(01)&from=FI) [consulta: 12 de octubre de 2024].

los organismos de fomento de la igualdad y el recurso jurídico, el diálogo social, la prevención de la discriminación, la integración de la perspectiva de género, las sanciones y la política de la Unión¹²⁶. Asimismo, en la Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de septiembre de 2013, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor [2013/2678(RSP)], se reitera que la Directiva 2006/54/CE no es eficaz para abordar la diferencia salarial ni para alcanzar el objetivo de la igualdad de género en el empleo y la ocupación, instando a la Comisión a revisar sin más demora la Directiva 2006/54/CE y a proponer cambios de la misma sobre la base del artículo 157 del TFUE y de acuerdo con las recomendaciones detalladas que figuran en el anexo a la Resolución del Parlamento de 24 de mayo de 2012¹²⁷.

Ese mismo año, en el Informe de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 6 de diciembre de 2013, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), se constata la inaplicación de las previsiones de la Directiva relativas a la igualdad de retribución por la mayor parte de los Estados miembros, pues solo algunos Estados han aprobado normas que aplican específicamente el principio de igualdad salarial, persistiendo la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, situándose la brecha salarial en una media del 16,2% en los Estados miembros. Entre los problemas detectados, destaca la existencia de dificultades sustanciales para evaluar el trabajo hecho predominantemente por las mujeres, especialmente cuando la evaluación se efectúa mediante convenios colectivos; el número reducido de casos de discriminación salarial presentados ante los órganos jurisdiccionales nacionales de los Estados miembros, lo que se manifiesta en la escasa jurisprudencia nacional sobre igualdad de retribución; la falta de una definición clara de «trabajo de igual valor» en la legislación nacional, quedando a la interpretación de los órganos jurisdiccio-

¹²⁶ Unión Europea, Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor [2011/2285(INI)], DO C 264E, de 13 de septiembre de 2013, pp. 75-84. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012IP0225> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹²⁷ Unión Europea, Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de septiembre de 2013, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor [2013/2678(RSP)], DO C 93, de 9 de marzo de 2016, pp. 110-111. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013IP0375> [consulta: 12 de octubre de 2024].

nales nacionales; la ausencia de sistemas no discriminatorios de evaluación y clasificación de empleos en cuanto al género para determinar la remuneración; la falta de medidas específicas de transparencia salarial; la existencia de obstáculos procesales en los casos relativos a igualdad de retribución, enfrentándose las víctimas de discriminación salarial a largos y costosos procedimientos judiciales, que no imponen sanciones efectivas y compensaciones suficientes, derivado del acceso limitado a la información necesaria para reclamar la igualdad salarial lo que implica un obstáculo a la aplicación efectiva de la traslación de la carga de la prueba, de conformidad con el artículo 19 de la Directiva, que exige a la víctima establecer en primer lugar los hechos que permitan presumir la existencia de discriminación, estando solo entonces el empleador obligado a demostrar que no ha existido discriminación. Por todo, la Comisión insta a los Estados miembros a la correcta aplicación y el cumplimiento efectivo de las cláusulas relativas a igualdad salarial mediante el uso de las herramientas que figuran en el Documento de Trabajo adjunto¹²⁸, y anuncia que tiene previsto adoptar en 2014 una iniciativa legislativa dirigida a promover y facilitar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución por los Estados miembros que estará centrada en la transparencia salarial¹²⁹.

Sin embargo, habrá que esperar siete años para que la Comisión presente una iniciativa legislativa en materia de transparencia salarial, pues lo que adopta en 2014 es la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, en la que se recomienda a los Estados miembros la adopción de medidas en materia de transparencia salarial, como el derecho de los empleados a obtener información sobre los niveles salariales, desglosada

¹²⁸ Para fomentar y facilitar la aplicación de las cláusulas relativas a la igualdad salarial por los Estados miembros, el Informe de la Comisión va acompañado de un Documento de Trabajo que consta de cuatro anexos: una sección relativa a los sistemas no discriminatorios de evaluación y clasificación de empleos; un resumen de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de igualdad salarial; ejemplos de jurisprudencia nacional en materia de igualdad salarial; y una descripción de los factores que causan las disparidades salariales entre mujeres y hombres y las medidas de la Comisión para combatirlas, *vid.* European Commission, *Commission Staff Working Document Accompanying the document Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/CE of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*, Brussels, 6 de diciembre de 2013, SWD(2013) 512 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2013:0512:FIN:EN:PDF> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹²⁹ Unión Europea, Informe de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), Bruselas, 6 de diciembre de 2013, COM(2013) 861 final, especialmente pp. 6-12. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0861> [consulta: 12 de octubre de 2024].

por género para categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, debiendo incluirse en la información los componentes variables o complementarios además del sueldo fijo, como los pagos en especie y la participación en los beneficios; la obligación de las empresas de al menos 50 trabajadores de informar periódicamente a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores de la remuneración media por categoría o puesto, desglosada por sexo; y la realización de auditorías salariales en empresas de al menos 250 trabajadores, incluyéndose la proporción de mujeres y hombres en cada categoría de trabajadores o puestos, un análisis del sistema de evaluación y clasificación de empleos y las diferencias salariales por razón de género. Asimismo, se recomienda a los Estados miembros precisar en su legislación el concepto de «trabajo de igual valor» a la luz de la jurisprudencia del TJUE, utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, la carga de trabajo y las responsabilidades, así como las actividades desempeñadas, debiendo adoptarse un enfoque neutral de género para la evaluación y clasificación de los puestos de trabajo, teniéndose en cuenta el Anexo 1 del Documento de Trabajo de la Comisión que acompaña al Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE de 2013¹³⁰. Y para favorecer el acceso a la justicia, se insta a los Estados

¹³⁰ El Anexo 1 relativo a sistemas de evaluación y clasificación neutrales de género del Documento de Trabajo de la Comisión que acompaña al Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE, incluye entre los factores de evaluación neutrales en cuanto al género y al sector: las cualificaciones y los conocimientos (que abarcan las habilidades y actitudes requeridas para desempeñar un trabajo, desde el dominio cognitivo hasta el psicomotor y el conductual, que requiere una capacidad de integración con diferentes grupos tanto internos como externos); las responsabilidades (con respecto a las personas, los bienes, el equipo, los recursos financieros); la carga de trabajo asignada al empleado/a; y las condiciones de trabajo (referidas a las características del proceso, la tarea que debe realizarse, la persona, los recursos necesarios para el trabajo, las influencias ambientales con respecto al desempeño de una tarea, de manera positiva o negativa). Asimismo, entre los subfactores neutrales en cuanto al género que determinan con precisión las características de los diferentes trabajos es necesario considerar: los elementos personales (liderazgo, gestión, educación, capacitación, evaluación y motivación); los elementos auxiliares (bienes y equipos, que también miden el valor y la naturaleza del interés en los recursos); y la información recopilada, almacenada, recuperada, interpretada para realizar la tarea; el grado de responsabilidad por los recursos financieros, datos financieros, decisiones relacionadas, adquisición y/o gasto de fondos; el esfuerzo mental y psicosocial requerido para completar la propia tarea (concentración y atención, capacidad para manejar situaciones imprevistas), así como el requerido para realizar la propia tarea; y el entorno (físico, psicológico o emocional y organizacional, incluida la duración de la jornada laboral, los turnos y horarios de trabajo). Una vez determinados los factores y subfactores neutros en cuanto al género, se procede a ponderar la evaluación para determinar su importancia relativa, evitándose que prevalezcan estereotipos de género. Tras la operación de ponderación, a cada ítem del puesto de trabajo se le asignan varios puntos por cada factor y subfactor, agrupándose los puestos de trabajo según su valor para determinar el nivel salarial de cada uno, debiendo excluirse de la evaluación la valoración desproporcionada de requisitos laborales típicos de las mujeres (por ejemplo, aptitud para mayores responsabilidades de cuidado y psicosociales) y la ponderación desproporcionada de requisitos típicos de trabajos de los hombres como la «fuerza muscular» o la «asunción de responsabilidad», así como la definición de la «responsabilidad» de un trabajo basada únicamente en su posición jerárquica, *vid.* European Commission, *Commission Staff*

miembros a reducir las barreras procedimentales para que los casos de igualdad de retribución puedan ser llevados a los tribunales, permitiéndose a los organismos de fomento de la igualdad representar a las personas afectadas en casos de discriminación salarial¹³¹.

No obstante, el Parlamento Europeo, consciente de que las medidas propuestas en la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, no son suficientes para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución por los Estados miembros, sigue insistiendo en la necesidad de revisar la Directiva 2006/54/CE. Así, en su Resolución, de 8 de octubre de 2015, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación [2014/2160(INI)], el Parlamento Europeo afirma que los avances han sido extremadamente lentos, que la brecha salarial de género sigue alcanzando una media del 16,4 % en toda la UE y que la transposición de la Directiva a la legislación nacional no ha dado lugar a la plena aplicación y a la aplicación efectiva sus disposiciones; reitera la necesidad de que existan definiciones claras armonizadas para facilitar la comparación a escala de la UE de términos como brecha retributiva entre mujeres y hombres, brecha pensional entre hombres y mujeres, remuneración, discriminación retributiva directa e indirecta, trabajo equiparado y trabajo de igual valor, debiendo evaluarse y compararse el valor del trabajo con criterios objetivos como requisitos educativos, profesionales y de formación, las cualificaciones, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión; pide a la Comisión que introduzca directrices para establecer sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas

Working Document Accompanying the document Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/CE of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, op. cit., pp. 1-10.

¹³¹ La Recomendación también insta a los Estados miembros a facilitar cada año a Eurostat estadísticas sobre la brecha salarial de género desglosadas por género, sector económico, tiempo de trabajo (tiempo completo/tiempo parcial), control económico (propiedad pública/privada) y edad, así como datos sobre el número y los tipos de casos de discriminación salarial. Asimismo, se recomienda que los organismos de igualdad tengan acceso a los informes salariales elaborados por los empleadores y a las auditorías salariales, así como que puedan representar a las víctimas en casos de discriminación salarial, reforzándose su acción mediante mecanismos de cooperación y coordinación con los organismos nacionales de inspección de trabajo, *vid.* Unión Europea, Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), DO L 69, de 8 de marzo de 2014, pp. 112-116. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124> [consulta: 12 de octubre de 2024].

que comprendan medidas específicas, como la elaboración de descripciones de puestos neutrales en cuanto al género y de tablas de ponderación, y la definición de criterios claros para calcular el valor del trabajo; pide a los Estados miembros que introduzcan y utilicen sistemas de evaluación y clasificación de empleos claros y no sexistas basados en las directrices publicadas por la Comisión, con el fin de que detecten la discriminación salarial indirecta relacionada con la infravaloración de trabajos realizados típicamente por mujeres; y pide a la Comisión que revise la Directiva 2006/54/CE refundida y presente una nueva Directiva que la sustituya, en la que se incluyan auditorías salariales obligatorias para las empresas que cotizan en una bolsa de valores de los Estados miembros de la UE, excepto las pequeñas y medianas empresas (PYMES), y que incorpore sanciones a escala de la UE por las que se excluya de la contratación pública de bienes y servicios financiada con cargo al presupuesto de la UE a aquellas empresas que no cumplan sus responsabilidades en lo relativo a la igualdad de género¹³².

Dos años más tarde, el Parlamento Europeo insta de nuevo a la revisión de las previsiones de la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de retribución en su Resolución, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones [2016/2061(INI)], en la que afirma que la brecha de género en las pensiones tiende a agravar todavía más la situación de las mujeres en cuanto a su vulnerabilidad económica, dejándolas expuestas a la exclusión social, la pobreza y la dependencia económica permanentes; que la brecha de género en las pensiones refleja el desequilibrio entre hombres y mujeres en cuanto a sus trayectorias profesionales y familiares, las posibilidades contributivas, la posición en la estructura familiar y las modalidades de cómputo de las retribuciones a efectos del reconocimiento de los derechos de pensión; y que dicha brecha refleja la segregación del mercado laboral y el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial que perciben salarios por hora inferiores, sufren más interrupciones en la carrera profesional y pasan menos años empleadas debido al trabajo no remunerado que realizan en su condición de madres y cuidadoras de familias, debiendo considerarse, por tanto, que la brecha de género en las pensiones constituye un indicador básico de la desigualdad de género en el mercado labo-

¹³² Unión Europea, Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de octubre de 2015, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación [2004/2160(INI)], DO C 349, de 17 de octubre de 2017, pp. 56-66, especialmente pp. 60-61 y 64. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0351&from=EN> [consulta: 12 de octubre de 2024].

ral, en tanto que la medida de dicha brecha se encuentra a un nivel muy próximo al de la brecha total en las retribuciones (39,7 % en 2015), siendo la brecha de pensiones consecuencia de la brecha de género en los salarios que persiste en la Unión (16,3 % en 2014), debido especialmente a factores de discriminación y segregación, que conllevan una excesiva representación de las mujeres en sectores en los que el nivel de retribución es menor que otros, dominados principalmente por hombres, así como a otros factores, como la interrupción de la carrera o la aceptación de trabajo a tiempo parcial no voluntario para poder compaginar las responsabilidades laborales y familiares, los estereotipo de género, o la infravaloración del trabajo de las mujeres. Por todo, el Parlamento Europeo condena enérgicamente la brecha de género en los salarios derivada de la discriminación de las mujeres en el lugar de trabajo, reiterando su llamamiento de revisión de la Directiva 2006/54/CE, que solo ha sido objeto de una transposición clara y suficiente en dos Estados miembros, con el fin de conseguir una mayor igualdad de trato entre hombres y mujeres en virtud del principio de igualdad de remuneración, un principio consagrado en el Tratado desde el mismo momento de la fundación de la CEE¹³³.

Por todo, no extraña que en 2017 el principio de igualdad retributiva se incluya en la segunda letra del Principio 2 relativo a igualdad de género del PEDS, señalándose expresamente que «b) Las mujeres y los hombres tienen

¹³³ Unión Europea, Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones [2016/2061(INI)], DO C 331, de 18 de septiembre de 2018, pp. 60-70, especialmente considerados I, R, AH, y párr. 15. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0260> [consulta: 12 de octubre de 2024]. Ese mismo año se publica un estudio sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución en el marco jurídico de los Estados miembros en el que se constata la existencia de diversos aspectos problemáticos que dificultan la aplicación del principio de igualdad retributiva, especialmente, los conceptos de «remuneración», «trabajo igual» y «trabajo de igual valor» no están definidos de manera uniforme en las legislaciones nacionales; la aceptación por algunos tribunales nacionales de la justificación de las diferencias de remuneración ofrecidas por los empleadores, dificultándose el acceso a la justicia para las víctimas; la diferente aplicación de la «inversión de la carga de la prueba» entre los Estados miembros, debido a la falta de normas claras sobre el nivel de prueba necesario para elevar la presunción de discriminación que desencadene la inversión de la carga de la prueba, haciéndola recaer sobre el empleador; los plazos de prescripción varían entre los Estados miembros, siendo en algunos Estados tan breve que no permiten a las víctimas presentar la demanda; la falta de efecto disuasorio de las sanciones impuestas por los tribunales, que tienden a ser bajas y no suelen compensar los perjuicios ocasionados, desincentivando a las víctimas a reclamar sus derechos; los elevados costes de los procedimientos judiciales desincentivan a muchas víctimas, especialmente atendiendo a los bajos niveles de indemnización reconocidos; la inaplicación de sistemas de evaluación y clasificación de puestos de trabajo neutrales en cuanto al género en la mayoría de los Estados miembros; y la falta de transparencia salarial, *vid.* European Commission, *The Enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Author: Petra Foubert, Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017. Disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/834d34ab-2d87-11e8-b5fe-01aa75ed71a1/language-en> [consulta: 12 de octubre de 2024].

derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor»¹³⁴. Aunque se reconoce el derecho a la igualdad de retribución, sin embargo, en el Principio 6 relativo a los salarios, incluido en el Capítulo II referente a «Condiciones de trabajo justas», no se hace ninguna mención expresa a la discriminación de género en el ámbito salarial¹³⁵, como se plantea posteriormente en el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones 2018/C 054/10, de 10 de septiembre de 2017, sobre El pilar europeo de derechos sociales y Documento de reflexión sobre la dimensión social europea, proponiéndose añadir un inciso específico al final de la letra c) dirigido a evitar la diferencia salarial por razón de género para abordar la discriminación de género respecto a los salarios¹³⁶. No obstante, la Comisión se compromete a aprobar un informe de seguimiento sobre los avances realizados por los Estados miembros en la aplicación de la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, evaluándose la adopción de medidas adicionales para garantizar la plena aplicación del principio de igualdad de retribución¹³⁷. Así, siete meses más tarde, en el Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación, de 20 de noviembre de 2017, se constata la persistente falta de transparencia salarial, pues aunque en la mayoría de los Estados miembros existen medidas destinadas a aumentar la transparencia salarial, sin embargo, en un tercio tales medidas son totalmente inexistentes, y solo un reducido grupo de Estados miembros ha revisado sus sistemas jurídicos nacionales con el objetivo de reforzar el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres mediante la introducción de medidas de transparencia salarial, tal como se sugiere en

¹³⁴ Unión Europea, Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.*, p. 58.

¹³⁵ «6. Salarios. a) Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno. b) Deberá garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Deberá evitarse la pobreza de los ocupados. c). Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales», Unión Europea, Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, *ibid.*, p. 59.

¹³⁶ «Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales. Se evitará la diferencia salarial por razón de género», Unión Europea, Dictamen del Comité Europeo de las Regiones 2018/C 054/10, de 10 de septiembre de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales y Documento de reflexión sobre la dimensión social europea, Enmienda 15, DO C 54, de 13 de febrero de 2018, pp. 48-61, especialmente p. 55. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IR3141> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹³⁷ Al respecto *vid.* Unión Europea, Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión que acompaña al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.*, p. 14.

la Recomendación, de ahí que, ante la falta de progresos en la lucha contra la discriminación salarial, la persistencia de la brecha salarial de género y el limitado seguimiento de la Recomendación, en el Informe se concluya la necesidad de adoptar medidas adicionales específicas a nivel de la Unión Europea¹³⁸. Por esto no sorprende que ese mismo día, el 20 de noviembre de 2017, se apruebe por la Comisión el Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, que se articula en torno a ocho líneas de acción principales: mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución; combatir la segregación profesional y sectorial; romper el techo de cristal para combatir la segregación vertical; abordar la penalización por cuidados; dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres; visibilizar y sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos; alertar e informar sobre la brecha salarial de género; y reforzar las asociaciones para abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres. Para mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución se contempla la posibilidad de evaluar la necesidad de realizar modificaciones específicas de la Directiva 2006/54/CE, especialmente, haciendo vinculantes las medidas de transparencia salarial previstas en la Recomendación de 2014 relativas al derecho de los empleados a solicitar información sobre los niveles salariales, a la obligación de los empleadores de facilitar información periódica sobre la remuneración media por categoría de trabajador/a o puesto, o a la aclaración de la noción de trabajo de igual valor; mejorando las sanciones e indemnización a las víctimas

¹³⁸ Unión Europea, Informe de la Comisión, al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, sobre la aplicación de la Recomendación sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia, Bruselas, 20 de noviembre de 2017, COM(2017) 671 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0671> [consulta: 12 de octubre de 2024]. Según un estudio publicado ese mismo año sobre la aplicación de las previsiones de la Recomendación de 2014, solo 10 de los 31 estados analizados (32%) han aplicado al menos una de las medidas básicas de transparencia salarial recomendadas; entre estos 10 Estados: 3 han aplicado el derecho de los empleados a obtener información salarial según lo recomendado (9,7%); 5 han aplicado la obligación de informar sobre las remuneraciones (16,1%); 3 han aplicado la obligación de auditoría salarial (9,7% de los 31 países); y 5 han aplicado las medidas de negociación colectiva conforme a lo recomendado (16,1%). Por tanto, dos tercios de los Estados analizados no han adoptado ninguna de las medidas de transparencia salarial recomendadas, pues, aunque varios han aplicado medidas de transparencia salarial, sin embargo, no proporcionan información desglosada por sexo al responder a fines distintos de fortalecer el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Y entre las principales razones esgrimidas para no disponer de medidas de transparencia salarial por sexo de conformidad con la Recomendación, destacan la confidencialidad que afecta a la divulgación de los salarios, las cargas administrativas y financieras existentes, y la falta de estructuras de negociación colectiva, *vid.* European Commission, *Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Author Albertine Veldman, Directorate-General of Justice and Consumers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017. Disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/329c3e47-2bd8-11e7-9412-01aa75ed71a1/language-en> [consulta: 12 de octubre de 2024].

mediante la introducción de medidas, como la imposición de sanciones mínimas en caso de incumplimiento del principio de igualdad de retribución y la adopción de normas mínimas de indemnización que pongan a la víctima en la situación en la que se encontraría si se hubiera respetado el principio de igualdad de retribución; garantizando la igualdad entre mujeres y hombres en los planes de pensiones profesionales con el fin de adaptar la Directiva a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia; y reforzando la función coercitiva de los organismos responsables de igualdad¹³⁹, garantizándose que puedan hacer el seguimiento de las normas aplicables y las hagan cumplir¹⁴⁰.

Tres años más tarde se mantiene la brecha salarial media de género en torno al 16 % en los Estados miembros, de ahí que el Parlamento Europeo, en su Resolución, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género [2019/2870(RSP)], inste a la Comisión a proponer una Directiva sobre transparencia salarial vinculante para los Estados miembros, aplicable a los sectores público y privado, en la que se incluyan medidas concretas basadas en la Recomendación de la Comisión de 2014, especialmente, la definición clara de criterios para evaluar el valor del trabajo, sistemas no sexistas de evaluación y clasificación de empleos, auditorías e informes sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres, el derecho de los trabajadores a solicitar información completa sobre el salario, así como el derecho a una reparación y medidas estrictas en caso de incumplimiento¹⁴¹. Tal como se constata en el Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión, de 5 de marzo de 2020, relativo a la Evaluación de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE por las

¹³⁹ Para garantizar una mayor independencia y eficacia de los organismos nacionales de igualdad se ha adoptado la Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos de igualdad, DO L 167, de 4 de julio de 2018, pp. 28-35. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0951> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁴⁰ Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, Bruselas, 20 de noviembre de 2017, COM(2017) 678 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_1&format=PDF [consulta: 12 de octubre de 2024]; *vid.* también el Anexo de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Plan de Acción de la UE 2017-2019, Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, Bruselas, 20 de noviembre de 2017, COM(2017) 678 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_2&format=PDF [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁴¹ Unión Europea, Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género [2019/2870(RSP)], DO C 331, de 17 de agosto de 2021, pp. 5-11, Considerando D y párr. 6. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IP0025> [consulta: 12 de octubre de 2024]. *Vid.* también European Parliament, *Equal Pay for Equal Work. Binding pay-transparency measures*, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies, Authors: Joanna Hofman *et al.*, Luxembourg, 2020. Disponible en [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU\(2020\)642379_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU(2020)642379_EN.pdf) [consulta: 12 de octubre de 2024].

que se aplica el principio del Tratado de «igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor», la aplicación del principio de igualdad de retribución se ve entorpecida por la falta de seguridad jurídica en torno al concepto de «trabajo de igual valor», que no está definido de manera uniforme en las legislaciones nacionales, requiriéndose la evaluación de factores complejos que no siempre son fáciles de determinar, lo que disuade a las víctimas de discriminación salarial de presentar demandas que son complejas de defender y tramitar¹⁴²; la falta de transparencia de los sistemas retributivos en las organizaciones, lo que hace que la discriminación salarial pase desapercibida y sea difícil de probar; los obstáculos procedimentales a los que se enfrentan las víctimas de discriminación salarial, careciendo de la información necesaria para interponer reclamaciones de igualdad retributiva que prosperen, especialmente, de los datos sobre los niveles retributivos de las categorías profesionales que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, de ahí que, aunque sólo sea necesario establecer una presunción de discriminación para que la carga de la prueba pase al empleador, no siempre es fácil para las víctimas y los tribunales saber cómo establecerla; la falta de apoyo a las víctimas, a las que les resulta difícil presentar una demanda sin representación o apoyo legal; la reducida cuantía de las indemnizaciones y sanciones que no tienen un efecto disuasorio sobre los empleadores; así como la limitada utilización de evaluaciones y clasificaciones de puestos de trabajo neutrales en cuanto al género como parte de la determinación de los salarios en el sector privado. Por todo, se concluye que la adopción de medidas legislativas vinculantes en materia de transparencia salarial contribuye a revelar sesgos y discriminaciones de género, alentar a las organizaciones a revisar sus estructuras salariales para garantizar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres para el mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, permitir que las víctimas de discriminación salarial presenten demandas con la debida asistencia jurídica y el apoyo de los organismos de igualdad, y elevar las sanciones e indemnizaciones mínimas en caso de discriminación salarial por motivos de género para mejorar su efecto disuasorio¹⁴³.

¹⁴² Diversos estudios confirman que son muy escasas las reclamaciones de discriminación salarial por razón de género que llegan a los tribunales nacionales, *vid.* European Commission, *National cases and good practices on equal pay*, BURRI, S., Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019. Disponible en <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁴³ European Commission, *Commission Staff Working Document. Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on «equal pay for equal work or work of equal value»*, Brussels, 5 de marzo de 2020, SWD(2020) 50 final, especialmente pp. 64-68. Disponible en

Asimismo, en el Informe de la Comisión, de 5 de marzo de 2020, relativo a la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres», se pone de manifiesto que, aunque las medidas adoptadas en el marco del Plan de Acción han contribuido a la aplicación del principio de igualdad de género del Pilar Europeo de Derechos Sociales, así como de los principios de igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida privada y la vida profesional, y, a pesar de que la Comisión ha desarrollado multitud de iniciativas para colmar la brecha salarial entre mujeres y hombres, sin embargo, durante la aplicación del Plan de Acción la brecha salarial media entre hombres y mujeres en los Estados miembros se redujo solamente en 0,3 puntos porcentuales, pasando del 16% en 2017 al 15,7% en 2018, proponiéndose, por tanto, la adopción de medidas legislativas más concretas y eficaces en materia de transparencia salarial para erradicarla¹⁴⁴. Ese mismo día, la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2020, titulada Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, anun-

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0050> [consulta: 12 de octubre de 2024]. En el Informe Final del Estudio para apoyar la evaluación de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE por la que se aplica el principio del Tratado de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, se recomienda expresamente: establecer parámetros para garantizar la implementación del concepto de «retribución por trabajo de igual valor»; fortalecer y aumentar los recursos de los organismos de control, especialmente, de los organismos de igualdad y las inspecciones de trabajo; establecer niveles mínimos para las multas, garantizar una indemnización adecuada para las víctimas y promover la concienciación sobre los derechos a reparación; aclarar la inversión de la carga de la prueba; promover el uso de sistemas de clasificación de puestos de trabajo neutrales en cuanto al género; reflejar la neutralidad de género en los factores utilizados para calcular las contribuciones a los planes de pensiones profesionales; promover la formación y los foros para el intercambio de buenas prácticas; introducir una legislación vinculante sobre la transparencia salarial; y promover la recopilación de datos y la investigación sobre los impactos de las políticas que promueven la aplicación del principio de igualdad de retribución, *vid.* European Commission, *Final Report of the Study to support the evaluation of the relevant provisions in Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on «equal pay for equal work or work of equal value»*, Grainne Murphy (ed.), Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. Disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fd8a4b90-5848-11ea-8b81-01aa75ed71a1/language-en> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁴⁴ Comisión Europea, Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, relativo a la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres», Bruselas, 5 de marzo de 2020, COM(2020) 101 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0101> [consulta: 12 de octubre de 2024]. Una descripción detallada de las medidas adoptadas para la ejecución de las distintas acciones del Plan de Acción puede consultarse en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión que figura en el Anexo de Informe, *vid.* European Commission, *Commission Staff Working Document. Implementation of the measures set out in the EU Action Plan 2017-2019 on tackling the gender pay gap accompanying the document Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on the implementation of the EU Action Plan 2017-2019 on tackling the gender pay gap*, Brussels, 5 de marzo de 2020, SWD(2020) 101 final. Disponible en https://commission.europa.eu/document/download/96ed9763-a214-4c78-ae52-15f82246f542_en?filename=swd-2020-101_en.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024].

cia que la Comisión tiene previsto proponer medidas vinculantes en materia de transparencia salarial¹⁴⁵.

Finalmente, un año más tarde, junto al Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Comisión presenta la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de marzo de 2021, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento¹⁴⁶. Aunque el objetivo general de la Directiva es mejorar la aplicación y el cumplimiento del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres establecido en el artículo 157 del TFUE, sin embargo, sus objetivos específicos se centran en empoderar a los trabajadores, especialmente a las trabajadoras, para que hagan valer plenamente su derecho a la igualdad de retribución, poniendo de relieve los casos de discriminación retributiva a través de la transparencia y ofreciendo a los trabajadores la información y los instrumentos necesarios para actuar al respecto, así como abordar la infravaloración sistémica del trabajo de las mujeres a nivel empresarial a través de la transparencia, corrigiendo los sesgos en los mecanismos de fijación de retribuciones que perpetúan la infravaloración del trabajo realizado

¹⁴⁵ Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, Bruselas, 5 de marzo de 2020, COM(2020) 152 final, especialmente p. 11. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁴⁶ La Directiva se estructura en cuatro capítulos. El Capítulo I establece disposiciones generales relativas al objeto, ámbito de aplicación, definiciones y la consideración y alcance de la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. El Capítulo II regula propiamente las medidas relativas a la transparencia retributiva, incluyéndose la transparencia retributiva previa al empleo, la transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de promoción profesional, el derecho de los trabajadores a recibir información en materia retributiva, y la obligación de información de los empleadores sobre la brecha retributiva de género y la evaluación retributiva conjunta. El Capítulo III articula las vías de reparación y cumplimiento efectivo para la defensa de los derechos, incluyéndose la participación de asociaciones, organismos de igualdad y representantes de los trabajadores, el derecho a indemnización, otras vías de reparación, las medidas para garantizar la inversión de la carga de la prueba, los plazos de prescripción para la interposición de las acciones judiciales, las costas procesales, las sanciones y la protección frente a un trato menos favorable. Y el Capítulo IV incluye disposiciones horizontales relativas al nivel de protección, los organismos de igualdad, los organismos de supervisión de la aplicación de las disposiciones nacionales, los datos estadísticos sobre la brecha retributiva de género, la transposición de la Directiva, la presentación de informes por los Estados miembros sobre la aplicación de la Directiva y la entrada en vigor, *vid.* Comisión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, Bruselas, 4 de marzo de 2021, COM(2021) 93 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093> [consulta: 12 de octubre de 2024].

por las mujeres ¹⁴⁷. Atendiendo a las recomendaciones propuestas en las evaluaciones previas tanto de la Directiva 2006/54/CE como de la Recomendación de la Comisión de 2014 y el Plan de Acción de 2017-2019, la Propuesta de Directiva, que debe aplicarse a todos los trabajadores ¹⁴⁸, ofrece una serie de definiciones sobre diversos conceptos, como retribución, nivel retributivo, brecha retributiva, nivel retributivo mediano, brecha retributiva mediana, cuartil de la banda retributiva y categoría de trabajadores (art. 3) ¹⁴⁹, exigiéndose a los Esta-

¹⁴⁷ En el Informe de la evaluación de impacto que acompaña a la Propuesta de Directiva se abordan los problemas derivados de la aplicación del marco jurídico vigente y de su efectivo cumplimiento, se exponen las opciones de actuación posibles y se analiza el impacto social y económico de las distintas opciones, *vid.* European Commission, *Commission Staff Working Document. Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*, Brussels, 4 de marzo de 2021, SWD(2021) 41 final, especialmente p. 24. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0041> [consulta: 12 de octubre de 2024]. El 25 de septiembre de 2020 el Comité de Control Reglamentario (CCR) de la Comisión adoptó un primer dictamen negativo sobre la versión preliminar del informe de evaluación de impacto debido a deficiencias significativas, adoptándose también un segundo dictamen negativo el 17 de noviembre de 2020. Finalmente, el 27 de enero de 2021 el CCR adoptó un tercer dictamen positivo, aunque siguió recomendando mejoras adicionales en varios aspectos de la evaluación de impacto, *vid.* European Commission, *Regulatory Scrutiny Board Opinion. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work of work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*, SEC(2021) 101 final, 27 de enero de 2021. Disponible en [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=PI_COM:SEC\(2021\)101&rid=5#page=16](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=PI_COM:SEC(2021)101&rid=5#page=16) [consulta: 12 de octubre de 2024]. El Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS) publicó una evaluación inicial de la evaluación de impacto de la Comisión Europea, en el que se afirma que la evaluación de impacto identifica de manera coherente los factores problemáticos y presenta argumentos convincentes sobre las consecuencias si la situación permanece sin cambios, sin embargo, se considera que podrían haberse definido con mayor precisión los objetivos de la propuesta y analizado más detenidamente las implicaciones regulatorias de las opciones y medidas elegidas, *vid.* European Parliament, *Initial Appraisal of a European Commission Impact Assessment. Application of the equal pay principle through pay transparency measures*, European Parliamentary Research Service, Authors: Laura Zandersone and Stefano Vettorazzi with Tamara Ritter, Ex-Ante Impact Assessment Unit, Strasbourg, 2021. Disponible en [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/662647/EPRS_BRI\(2021\)662647_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/662647/EPRS_BRI(2021)662647_EN.pdf) [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁴⁸ En el ámbito de aplicación de la Directiva están incluidos los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contrato de duración determinada o las personas con un contrato o una relación laboral con una agencia de trabajo temporal, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a la definición de la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, estando incluidos también, cuando cumplan los criterios establecidos por la jurisprudencia del TJUE, los trabajadores domésticos, los trabajadores según demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas en línea, los trabajadores en prácticas y los aprendices, *vid.* Comisión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, *op. cit.*, Considerando 11, p. 26.

¹⁴⁹ Conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor debe respetarse en lo que se afecta al salario o al sueldo y a cualesquiera otras gratificaciones, en efectivo o en especie, recibidas directa o indirectamente de su empleador por los trabajadores en razón de su relación laboral, debiendo comprender el concepto

dos que precisen en su legislación el concepto de «trabajo de igual valor» conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, utilizando criterios objetivos y neutrales en cuanto al género, como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas desempeñadas (art. 4)¹⁵⁰. En el ámbito de la transparencia retributiva, se reconoce el derecho de los empleados a recibir información sobre su nivel retributivo individual y los niveles retributivos medios, desglosados por sexos, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, debiendo los empleadores responder en un plazo razonable (art. 7). Asimismo, se establece la obligación de los empleadores con más de 250 empleados de publicar informes anuales sobre la brecha retributiva entre todas las trabajadoras y trabajadores, por categorías de trabajadores, desglosada por sueldo ordinario y por componentes complementarios o variables, facilitándose esta información tanto a los trabajadores y sus representantes como a los organismos de supervisión (art. 8). Los empleadores con una plantilla mínima de 250 empleados que no sean capaces de justificar, mediante factores objetivos y neutros respecto al género, la existencia de una diferencia salarial media entre las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5% en

de retribución no solo el salario sino también todos los elementos remunerativos debidos por ley o en virtud de convenios colectivos, como las prestaciones adicionales como las primas, la compensación por horas extraordinarias, el plus de transporte (incluidos los automóviles facilitados por el empleador y los títulos de transporte), las asignaciones de vivienda, el plus compensatorio de formación, la indemnización por despido, el subsidio legal por enfermedad, las prestaciones reglamentarias y las pensiones de jubilación, entre otras *vid.* Sentencia de 9 de febrero de 1981, *Garland*, asunto C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; Sentencia de 9 de junio de 1982, *Comisión de las Comunidades Europeas*, asunto C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; Sentencia de 13 de julio de 1989, *Rinner-Kuhl*, asunto C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; Sentencia de 27 de junio de 1990, *Kowalska*, asunto C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; Sentencia de 4 de junio de 1992, *Arbeiterwohlfahrt*, asunto C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; Sentencia de 7 de marzo de 1996, *Freers*, asunto C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; Sentencia de 14 de febrero de 1996, *Gillespie*, asunto C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; Sentencia de 30 de marzo de 2004, *Alabaster*, asunto C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

¹⁵⁰ Entre otras *vid.* Sentencia de 31 de mayo de 1995, *Royal Copenhagen*, asunto C-400/93, ECLI:EU:C:1995:155; Sentencia de 11 de mayo de 1999, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, asunto C-309/97, ECLI:EU:C:1999:241; Sentencia de 26 de junio de 2001, *Brunnhofner*, asunto C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358; Sentencia de 28 de febrero de 2013, *Kenny*, asunto C 427/11, ECLI:EU:C:2013:122. Conforme a la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para determinar si los trabajadores se encuentra en un situación comparable a efectos del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la comparación no debe limitarse necesariamente a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajen para un mismo empleador, pudiendo hallarse los trabajadores en una situación comparable incluso cuando no trabajen para el mismo empleador, siempre que las condiciones retributivas puedan atribuirse a una única fuente que las haya establecido, bien sean disposiciones legales, convenios colectivos laborales en materia de retribución aplicables a varias empresas o condiciones de empleo establecidas de forma centralizada para más de una empresa dentro de una sociedad holding o conglomerado, sin que tenga que limitarse la comparación a los trabajadores que estén empleados al mismo tiempo que la parte demandante, *vid.* Sentencia de 17 de septiembre de 2002, *Lawrence*, asunto C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498; Sentencia de 27 de marzo de 1980, *Macarthy*, asunto 129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

cualquier categoría, tendrán que realizar una evaluación retributiva conjunta, en cooperación con los representantes de su personal, incluyéndose la identificación de cualquier diferencia entre los niveles retributivos de las trabajadoras y trabajadores en cada categoría, las razones de tales diferencias y las justificaciones objetivas y neutras con respecto al género, así como las medidas para resolver tales diferencias si no están justificadas conforme a criterios objetivos y neutros con respecto al género, debiendo el empleador corregir tal situación en cooperación con los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de igualdad competente (art. 9). Para reparar los perjuicios ocasionados por el incumplimiento de los derechos y obligaciones derivados del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, los Estados miembros velarán por el establecimiento de procedimientos judiciales de fácil acceso para las trabajadoras afectadas (art. 12), permitiéndose que las asociaciones, organismos de igualdad¹⁵¹ y los representantes de los trabajadores puedan iniciar los procedimientos judiciales o administrativos a tal efecto, pudiendo actuar, autorización mediante, en nombre de las mujeres víctimas de la discriminación salarial (art. 13). No obstante, corresponde a los Estados miembros determinar la indemnización o reparación que corresponde a la trabajadora por el perjuicio causado por la discriminación salarial, debiendo ser efectiva, disuasoria y proporcional, garantizar la compensación completa como consecuencia de la discriminación retributiva de género¹⁵², el resarcimiento por la pérdida de oportunidades y los daños morales sufridos, así como no estar sujeta a ningún límite fijado previamente (art. 14). Asimismo, los Estados miembros deben adoptar medidas en sus sistemas judiciales nacionales que aseguren la inversión de la carga de la prueba, de manera que corresponda al empleador demostrar que no se ha producido discriminación directa o indirecta en relación con la retribución (art. 16)¹⁵³, y

¹⁵¹ Para reforzar la independencia, competencias y recursos de los organismos nacionales de igualdad en toda la UE que permita la accesibilidad de todas las mujeres víctimas, recientemente se ha adoptado la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, DO L 2024/1500, de 25 de mayo de 2024, pp. 1-14. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401500 [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁵² Al respecto *vid.* Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de diciembre de 2015, *Arjona*, asunto C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831.

¹⁵³ En cualquier procedimiento jurídico o administrativo por discriminación directa o indirecta, en caso de que el empleador no haya cumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la Directiva, la carga de la prueba debe trasladarse automáticamente a la parte demandada, sin necesidad de que la parte demandante haya demostrado la existencia de un caso de discriminación retributiva *prima facie*. No obstante, aunque solo sea necesario establecer una presunción de discriminación para que la carga de la prueba recaiga en el empleador, no siempre es fácil para las víctimas ni para los órganos juris-

establecer amplios plazos de prescripción para la interposición de las demandas, que debe fijarse como mínimo en tres años, quedando suspendido cuando la trabajadora presente la demanda, o se la notifique al empleador, los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o al organismo de igualdad competente (art. 18). De igual manera, las sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales sobre el principio de igualdad de retribución quedan a la discreción de los Estados miembros, aunque deben ser efectivas, proporcionadas y disuasorias, tener en cuenta la gravedad o duración de la infracción, la intencionalidad o la negligencia grave por parte del empleador, así como la reincidencia (art. 20). Para garantizar el seguimiento sistemático de las disposiciones legales nacionales adoptadas, los Estados miembros deben designar un organismo que supervise y apoye la aplicación de la Directiva (art. 26)¹⁵⁴. Y en cuanto a su transposición, se prevé que los Estados miembros adopten las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la Directiva a más tardar dos años después de su entrada en vigor (art. 31.1)¹⁵⁵.

Sin duda, la Propuesta de Directiva representa un avance significativo, calculándose que el efecto potencial de las medidas establecidas dará lugar a una reducción global del 3% de la componente no explicada de la brecha salarial de género, lo que conducirá a una disminución de la tasa de riesgo de pobreza en la UE, que pasaría del 16,3% por término medio al 14,6%, reduciéndose principalmente en los hogares monoparentales, en los que el 85% tienen a una mujer al frente de la familia, provocándose, asimismo, un aumento global del 6,9% de los ingresos totales y una reducción general de la desigualdad en

dicionales saber cómo establecer dicha presunción, de ahí que las medidas de transparencia retributiva puedan apoyar el uso de la inversión de la carga de la prueba, ayudando al personal a determinar los niveles retributivos medios de las mujeres y de los hombres que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, *vid.* Comisión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, *op. cit.*, Considerandos 38 y 39, pp. 32-33.

¹⁵⁴ El organismo de supervisión, que puede formar parte de otro organismo ya existente que persiga objetivos similares, debe desempeñar tareas específicas en relación con la aplicación de las medidas de transparencia retributiva previstas en la Directiva y recopilar determinados datos para supervisar las desigualdades retributivas y las repercusiones de las medidas de transparencia retributiva, especialmente: concienciar a las empresas y organizaciones públicas y privadas, a los interlocutores sociales y a la ciudadanía en general acerca del objetivo de promover el principio de igualdad de retribución y el derecho a la transparencia retributiva; hacer frente a las causas de la brecha retributiva de género y crear instrumentos que ayuden a analizar y evaluar las desigualdades retributivas; agregar los datos recibidos de los empleadores y publicarlos en un formato de fácil manejo; reunir los informes de evaluación retributiva conjunta; y agregar datos anuales sobre el número y los tipos de demandas por discriminación retributiva interpuestas ante los órganos jurisdiccionales y de denuncias presentadas a las autoridades públicas competentes, de las que forman parte los organismos de igualdad, *ibid.*, p. 49.

¹⁵⁵ *Idem.*

lo que respecta tanto a los ingresos procedentes del trabajo y de las rentas como a la renta neta disponible ¹⁵⁶. Sin embargo, deja un gran número de empleadores fuera del ámbito de aplicación de las obligaciones de transparencia salarial más relevantes, centrándose más en las reclamaciones salariales individuales que en las soluciones colectivas a las desigualdades salariales. Así, establece unos criterios muy genéricos para que los Estados determinen en su legislación el «trabajo de igual valor», debiendo formularse orientaciones más detalladas respecto de los criterios objetivos neutros de género para determinar el valor del trabajo, incluyéndose, especialmente, las capacidades y características del trabajo que suelen realizar las mujeres, que con frecuencia se pasan por alto al evaluar el valor del trabajo, como las capacidades centradas en las personas que suelen desempeñar las mujeres en los empleos asistenciales ¹⁵⁷. Asimismo, para evitar la imposición de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, la Propuesta de Directiva deja a un gran número de empleadores con menos de 250 empleados (que representan el 99 % de las empresas de la UE) fuera del ámbito de aplicación de la obligación de publicar informes anuales sobre la brecha retributiva, así como de llevar a cabo una evaluación retributiva conjunta, lo que implica que solo podrá beneficiarse de esta medida un tercio del total de trabajadores de la UE, afectando especialmente a las mujeres al estar sobrerrepresentadas en las pequeñas empresas, invitándose únicamente a los Estados miembros a evaluar la repercusión de la transposición de la Directiva en las pequeñas y medianas empresas con el fin de asegurarse de que estas no se vean desproporcionadamente afectadas, debiendo presentar meramente un resumen de los resultados del impacto de la transposición de la Directiva en las pequeñas y medianas empresas, así como una referencia al lugar de publicación de dicha evaluación (art. 31.2) ¹⁵⁸. De ahí que en su Dictamen sobre la propuesta de Directiva, de 9 de junio de 2021, el Consejo Económico y Social Europeo (CESE) no estime justificada una exención completa para todos los empleadores con menos de 250 trabajadores, considerando adecuado exigir a los Estados miem-

¹⁵⁶ Vid. European Commission, *Commission Staff Working Document. Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*, *op. cit.*, pp. 76-80.

¹⁵⁷ Al respecto vid. ARABADJIEVA, K., «Time to Close the Gender Pay Gap: The Need for an EU Directive on Pay Transparency», *ETUI Policy Brief*, núm. 2, 2021. Disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3770012 [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁵⁸ Comisión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, *op. cit.*, Considerando 52 y artículo 31.2, pp. 36 y 49.

bros que brinden apoyo, formación y asistencia técnica a los empleadores, y en particular a las Pymes, en cuanto a sus obligaciones en materia de transparencia salarial, recomendando que el umbral para la obligación de información no sea superior a 50 trabajadores¹⁵⁹. Asimismo, durante la tramitación de la iniciativa legislativa, en el Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, de 22 de marzo de 2022, sobre la propuesta de Directiva, se propone también que las empresas con al menos 50 trabajadores estén obligadas a facilitar información a sus empleados sobre la comparación de salarios y sobre cualquier brecha salarial de género, así como a realizar una evaluación salarial conjunta y a desarrollar un plan de acción de género si el informe muestra una brecha salarial de género de al menos el 2,5 %. Igualmente, se propone prohibir el secreto salarial mediante medidas que prohíban las cláusulas contractuales que impiden a los trabajadores revelar información sobre su salario o solicitar información sobre el salario de los trabajadores de la misma categoría u otras categorías de trabajadores¹⁶⁰.

Por el contrario, las principales cuestiones abordadas en el Consejo fueron la proporcionalidad de las medidas propuestas en la Directiva y la interferencia en los sistemas nacionales de los Estados miembros, el aumento de las cargas financieras y administrativas para los empleadores, especialmente para las pequeñas empresas, la aplicación de la Directiva a los solicitantes de em-

¹⁵⁹ El CESE señala que las medidas contenidas en la propuesta constituyen solo algunos de los pasos necesarios para abordar los problemas estructurales que subyacen a la brecha retributiva de género, siendo necesario afrontar la segregación en el mercado laboral, los estereotipos de género y la infravaloración del trabajo realizado predominantemente por mujeres; reforzar la sensibilización respecto a las brechas retributivas, promover las oportunidades profesionales para las mujeres y garantizar una mejor representación de estas en los puestos con competencias para la toma de decisiones; y eliminar los desincentivos fiscales al empleo femenino, *vid.* Unión Europea, Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, 9 de junio de 2021 [COM(2021)93 final – 2021-50 (COD)], DO C 341, de 24 de agosto de 2021, pp. 84-99, especialmente pp. 88-90. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021AE1493> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁶⁰ Y se plantea la adopción por la Comisión de un Plan de igualdad salarial de la UE en el que se establezcan las prioridades y los objetivos para aplicar medidas concretas y acciones correctoras basadas en datos sobre la segregación en el mercado laboral y los sesgos de género en materia de igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor en la Unión Europea con una vigencia de cinco años, *vid.* Parlamento Europeo, Informe sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género, Ponentes: Kira Marie Peter-Hansen, Samira Rafaela, Informe A9-0056/2022, 22 de marzo de 2022, pp. 33, 36, 67, 69. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0056_ES.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024].

pleo, y la aplicación de los derechos y obligaciones relacionados con el principio de igualdad de retribución en los diferentes sistemas laborales y judiciales de los Estados miembros. Así, en la Posición General del Consejo sobre la propuesta de Directiva, adoptada el 1 de diciembre de 2021, se proponen numerosas modificaciones, especialmente: incluir a los solicitantes de empleo en el ámbito de aplicación a efectos de las medidas de transparencia salarial previas al empleo, añadir definiciones relativas al «principio de igualdad de retribución», «organismo de control», «representantes de los trabajadores», «microempresarios» y «pequeños empresarios»; evaluar las tareas desempeñadas para determinar el trabajo de igualdad valor en base a cuatro criterios (capacidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo); aplicar excepciones a las microempresas y pequeñas empresas en materia de transparencia salarial; y flexibilizar la aplicación de las previsiones de la Directiva en función de los diferentes modelos de mercado laboral y sistemas judiciales existentes en los Estados miembros¹⁶¹.

Tras un año de negociación interinstitucional, el 15 de diciembre de 2022 el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión alcanzan un acuerdo provisional, el 30 de marzo de 2023 se aprueba por el Parlamento Europeo el texto acordado durante las negociaciones interinstitucionales¹⁶², el 24 de abril el Consejo adopta el texto y el 17 de mayo de 2023 se publica finalmente la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento¹⁶³. La Directiva finalmente aprobada introduce algunos cambios relevantes respecto de la propuesta inicial, así, se considera «trabajo de

¹⁶¹ Vid. Council of the European Union, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal work of work of equal value between men and women thorough pay transparency and enforcement mechanisms-General approach*, Brussels, 2 December 2021. Disponible en <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14317-2021-INIT/en/pdf> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁶² Vid. Parlamento Europeo, Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 30 de marzo de 2023, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, [COM(2021)0093-C9-0089/2021-2021/0050 (COD)], DO C 341, de 27 de septiembre de 2023. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091_ES.html#title3 [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁶³ Unión Europea, Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, DO L 132, de 17 de mayo de 2023, pp. 21-44. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> [consulta: 12 de octubre de 2024].

igual valor» (art. 3.1.g) el comparable conforme a criterios no discriminatorios, objetivos y neutros con respecto al género, incluyéndose las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, debiendo aplicarse de forma que se excluya toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo (art. 4.4)¹⁶⁴. Asimismo, se incluye la discriminación retributiva interseccional (art. 3.2.e), que es la discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación contra los que protegen las Directivas 2000/43/CE¹⁶⁵ o 2000/78/CE¹⁶⁶, como el origen racial o étnico, las convicciones, la discapacidad, la edad, o la orientación sexual, de ahí que las mujeres de origen racial y étnico diverso, las mujeres gitanas, las mujeres jóvenes o mayores, se encuentren entre los grupos que pueden verse afectados por la discriminación interseccional, debiendo tenerse en cuenta a efectos de reconocer la existencia de discriminación, adoptar una decisión sobre el referente de comparación adecuada, evaluar la proporcionalidad y determinar el nivel de la indemnización concedida (art. 16.3) o de las sanciones impuestas (art. 23.3)¹⁶⁷. Igualmente, se incluye la transparencia retributiva previa al empleo, debiendo garantizar los empleadores que los anuncios de vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género y que los procesos de contratación se desarrollen de un modo no discriminatorio, no permitiéndose que los empleadores hagan averiguaciones ni traten de obtener información sobre la retribución actual o el

¹⁶⁴ Para respetar el derecho a la igualdad de retribución, los empleadores deben disponer de estructuras retributivas que garanticen, entre los trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la inexistencia de diferencias retributivas que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, debiendo permitir tales estructuras retributivas una comparación del valor de los distintos puestos de trabajo dentro de la misma estructura organizativa. Las estructuras retributivas pueden basarse bien en las directrices de la Unión vigentes en materia de sistemas de evaluación y clasificación profesional que sean neutros con respecto al género, o bien en indicadores o modelos neutros con respecto al género. El valor del trabajo debe evaluarse y compararse sobre la base de criterios objetivos, incluidos los requisitos educativos, profesionales y de formación, las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, debiendo utilizarse criterios objetivos que incluyan las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, *ibid.*, Considerando 26, p. 25.

¹⁶⁵ Unión Europea, Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, DO L 180, de 19 de julio de 2000, pp. 22-26. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁶⁶ Unión Europea, Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, DO L 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 16-22. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁶⁷ Unión Europea, Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, *op. cit.*, pp. 24, 33, 38 y 40.

historial retributivo previo de la persona solicitante de empleo (art. 5)¹⁶⁸. Pero no se impedirá a los trabajadores revelar su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad, prohibiéndose el secreto salarial, debiendo los Estados establecer medidas para prohibir las cláusulas contractuales que impidan a los trabajadores la divulgación de información sobre su retribución (art. 7.5). En relación con la transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones, los empleadores deben poner a disposición de los trabajadores los criterios objetivos y neutros con respecto al género utilizados para determinar las retribuciones, los niveles retributivos y la progresión retributiva¹⁶⁹, no obstante los Estados miembros pueden eximir el cumplimiento de tal obligación a los empleadores con una plantilla de menos de 50 trabajadores (art. 6.2). En cuanto a la información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras, conforme a las propuestas presentadas durante la tramitación de la Directiva de exigirlo a empleadores con menos de 250 trabajadores, se establece la obligación de los empleadores que tengan una plantilla mínima de 100 trabajadores de presentar periódicamente información sobre la brecha salarial de género en función del número de empleados (art. 9)¹⁷⁰. Asimismo, las evaluaciones retributivas conjuntas se llevarán a cabo en las empresas en las que se detecten desigualdades de retribución que tengan una plantilla mínima de 100 trabajadores, debiendo llevarse a cabo si los empleadores y los representantes de los trabajadores afectados no están de acuerdo sobre si una diferencia de al menos el 5 % en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores en una categoría determinada puede justificarse sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, o si el empleador no aporta tal justificación o no subsana tal diferencia en el nivel retributivo en un plazo de seis meses a contar de la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones (art. 10). Para facilitar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva, se exige a los Estados miembros que presten apoyo,

¹⁶⁸ Los solicitantes de empleo tienen derecho a recibir del empleador información sobre la retribución inicial o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran y sobre las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto, *ibid.*, p. 34.

¹⁶⁹ La progresión retributiva se refiere al proceso por el que un trabajador pasa a un nivel retributivo superior, pudiendo incluir los criterios relacionados con la progresión salarial, como el rendimiento individual, el desarrollo de competencias y la antigüedad, *ibid.*, Considerando 35, p. 26.

¹⁷⁰ Los empleadores con una plantilla igual o superior a 250 trabajadores facilitarán la información sobre la brecha salarial correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada año; los empleadores con una plantilla comprendida entre 150 y 249 trabajadores facilitarán la información correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada tres años; y los empleadores con una plantilla comprendida entre 100 y 149 trabajadores facilitarán la información correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2031 y posteriormente cada tres años, *ibid.*, p. 35.

mediante asistencia técnica y formación, a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores, así como a los representantes de los trabajadores (art. 11). En cuanto a la inversión de la carga de la prueba, cuando exista una falta total de transparencia en materia de salarios la carga de la prueba debe trasladarse al empleador, sin necesidad de que el trabajador/a tenga que demostrar la existencia de un caso de discriminación retributiva *prima facie*, debiendo, asimismo, trasladarse la carga de la prueba cuando el empleador no haya cumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la Directiva, salvo cuando el empleador demuestre que dicha infracción fue manifiestamente involuntaria y de carácter menor (art. 18). También reviste especial relevancia la regulación específica de la determinación de la prueba de la realización de un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, que no se limita a situaciones comparables en las que las trabajadoras y los trabajadores trabajen para el mismo empleador, sino que se amplía a la fuente única que determine las condiciones de retribución, considerándose que existe una fuente única cuando aquella establezca los elementos retributivos pertinentes a efectos de comparación entre los trabajadores, y tampoco se limita la comparabilidad a los trabajadores que estén empleados al mismo tiempo que el trabajador o la trabajadora de que se trate, y cuando no pueda determinarse ningún referente de comparación real, se permitirá utilizar cualquier otra prueba para demostrar la presunta discriminación retributiva, incluidas estadísticas o una comparación de cómo se trataría a un trabajador en una situación comparable (art. 19). Finalmente, para la transposición de la Directiva los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la misma a más tardar el 7 de junio de 2026 (art. 34)¹⁷¹.

Aunque la Directiva (UE) 2023/970 mejora el alcance de la propuesta inicial, sin embargo, sigue incluyendo previsiones muy genéricas para que los Estados y empleadores determinen las retribuciones, los niveles retributivos y la progresión retributiva conforme a criterios neutros de género, debiendo haberse establecido con mayor precisión, mediante directrices e indicadores comunes vinculantes para apoyar su implementación, los criterios de valoración neutros de género de las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, especialmente respecto de los puestos ocupados mayormente por mujeres, pues los métodos de evaluación y clasificación de puestos de trabajo suelen diseñarse conforme a los requisitos de los empleos dominados por los hombres, subestiman las competencias asociadas a los empleos

¹⁷¹ *Ibid.*, pp. 36-37, 39 y 43.

desempeñados por las mujeres y reproducen sesgos de género, discriminación de género y estereotipos de género. Asimismo, para garantizar plenamente la transparencia retributiva, se debería haber reconocido el derecho de los trabajadores y, al menos, sus representantes, a conocer no solo los criterios sino también la metodología, mecanismos y procesos neutros de género implementados para determinar los niveles salariales y remuneraciones por cada categoría de trabajadores. Igualmente, siguen quedando fuera del ámbito de aplicación de la obligación de informar periódicamente sobre la brecha retributiva de género, así como de la realización de evaluación retributiva conjunta, los empleadores con una plantilla inferior a 100 trabajadores, quedando, por tanto, fuera del alcance de las principales medidas de transparencia retributiva de la Directiva una gran parte de las pequeñas empresas que desarrollan su actividad en la Unión Europea. Realmente, las normas mínimas propiamente dichas que impone la Directiva a los Estados miembros son muy escasas, como el plazo de prescripción de las acciones judiciales, establecido en tres años, que no parece suficiente para garantizar el acceso a los tribunales en los casos más complejos, por lo que hubiera sido conveniente ampliar el plazo de prescripción a un mínimo de cinco años. Tampoco se establecen niveles mínimos para la indemnización o reparación íntegra que corresponda a la trabajadora víctima del perjuicio ocasionado por la discriminación retributiva de género. Ni tampoco se establecen niveles mínimos para las sanciones y multas aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales que garantizan el principio de igualdad retributiva, quedando a discreción de los Estados miembros. Habrá que esperar, por tanto, a la transposición de la Directiva por los Estados miembros¹⁷², aunque la falta de normas mínimas precisas y el amplio margen de apreciación y regulación reconocido a los Estados no permiten asegurar unos niveles básicos efectivos de armonización en materia de transparencia retributiva, siendo previsible que se generen notables diferencias en las regulaciones nacionales. Asimismo, la ampliación del plazo de transposición de la Directiva de 2 a 3 años, hasta junio de 2026, así como los extensos plazos establecidos para la presentación de informes sobre brecha salarial por los empleadores de más de 150 empleados hasta junio de 2027 y de 100 a 149 em-

¹⁷² Sobre la transposición de la Directiva en España *vid.* ROJO TORRECILLA, E., «Transparencia retributiva y principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Retos del Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 de 19 de mayo de 2023», *Femeris*, vol. 9, núm. 2, 2024, pp. 9-30. Disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/8638/6579> [consulta: 12 de octubre de 2024]; ROQUETA BUI, R., «La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. 3, 2023, pp. 70-92. Disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/8253/6395> [consulta: 12 de octubre de 2024].

pleados hasta junio de 2031, y por los propios Estados sobre el cumplimiento de la Directiva hasta junio de 2031¹⁷³, dificultarán los avances necesarios para reducir en los próximos años la amplia brecha salarial de género presente en los Estados miembros y garantizar efectivamente el principio de igualdad retributiva en toda la Unión Europea.

En efecto, según las últimas cifras publicadas por Eurostat (Oficina Estadística de la Unión Europea) en 2022, la brecha salarial de género (sin ajustar, es decir, la diferencia entre los ingresos medios brutos por hora de las mujeres y los hombres que trabajan) a nivel de la Unión Europea se sitúa en el 12,7 %, de manera que las mujeres ganan de media solo 0,83 euros por cada euro que ganan los hombres. Aunque la brecha salarial de género ha disminuido en todos los países, excepto en Hungría, Rumanía y Portugal, existen grandes divergencias entre los Estados miembros, transitando desde una brecha salarial de género del -0,7 % en Luxemburgo hasta el 20,5 % en Estonia, disminuyendo la brecha salarial de género solo un 3,5 % en los últimos diez años¹⁷⁴. Según los datos publicados en el Índice de Igualdad de Género de 2023, los ingresos brutos de las mujeres son sistemáticamente inferiores a los de los hombres en diversos criterios sociodemográficos, como la composición familiar, la edad, el nivel educativo, la situación migratoria o la discapacidad. Incluso cuando las brechas de género en los ingresos brutos son relativamente pequeñas al ingresar al mercado laboral, hay una ampliación notable de las brechas de género con la llegada de los hijos y el aumento de la edad, reflejándose las penalizaciones de ingresos que enfrentan las mujeres debido a su desproporcionada carga de responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos y los cuidados de larga duración. Asimismo, las brechas de género en detrimento de las mujeres aumentan con mayores cualificaciones educativas, lo que indica la fuerte segregación vertical de género en el mercado laboral, así, la mayor brecha de género en ingresos brutos se observa entre mujeres y hombres con cualificaciones educativas altas [brecha de 1279 EPA (Estándar de Poder Adquisitivo)],

¹⁷³ Unión Europea, Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, *op. cit.*, artículo 35, pp. 43 y 44.

¹⁷⁴ La brecha salarial de género difiere ampliamente de unos Estados miembros a otros, siendo las más altas las de Estonia (20,5 %), Austria (18,8 %), Alemania (17,6 %), Hungría (17,3 %) y Eslovaquia (16,6 %), situándose las más bajas en Rumanía (3,6 %) Eslovenia (3,8 %), Polonia (4,5 %), Italia (5,0 %) y Bélgica (5,0 %). En España, la brecha salarial de género asciende al 8,9 %. Únicamente Luxemburgo consiguió eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, *vid.* Eurostat, *Gender pay gap statistic*, 2022. Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics [consulta: 12 de octubre de 2024].

constituyendo los ingresos brutos de las mujeres altamente cualificadas solo el 68 % de los ingresos brutos de los hombres con cualificaciones equivalentes. La segunda brecha de género más elevada se observa entre mujeres y hombres que viven en parejas con hijos (brecha de 1105 EPA), seguida de una brecha de género similar entre mujeres y hombres de 50 a 64 años (1100 EPA). Las tres mayores brechas de género no solo siguen siendo persistentemente altas, sino que han empeorado desde 2014, lo que indica un aumento de las penalizaciones en los ingresos para las mujeres, especialmente debido al asunción de tareas de cuidado no remuneradas ¹⁷⁵. Por todo, no extraña que la brecha de género en los ingresos globales haya aumentado del 31,1 % en 2014 al 36,2 % en 2018, oscilando entre el 20 % en Lituania y el 44 % en Austria, de forma que los ingresos promedio de todas las mujeres en edad laboral, tanto si están empleadas como no, fueron un 36 % inferiores a los ingresos promedio correspondientes de los hombres ¹⁷⁶. Tales diferencias en los ingresos durante la etapa laboral y profesional conduce, a su vez, a una brecha de género en las pensiones en torno al 25,4 % en 2023, de forma que las mujeres mayores de 65 años en la Unión Europea recibieron una pensión que era, de media, una cuarta parte inferior a la de los hombres, evidenciándose las desigualdades de género a lo largo del ciclo laboral y vital ¹⁷⁷. Y como consecuencia de las brechas de género en ingresos y pensiones, en 2021 las mujeres en la Unión Europea asumen un mayor riesgo de pobreza o exclusión social, representando el 22,6 % frente al 20,7 % de hombres, ele-

¹⁷⁵ European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, pp. 34-35. Disponible en <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁷⁶ La brecha de género en los ingresos globales, que mide el impacto de tres factores combinados, el salario medio por hora, el promedio mensual del número de horas pagadas (antes de cualquier ajuste por trabajo a tiempo parcial) y la tasa de empleo, sobre el salario medio de todas las mujeres en edad de trabajar, ya sea empleadas o no, en comparación con los hombres, ayuda a comprender mejor las consecuencias de la menor participación de las mujeres en el mercado laboral y las peores condiciones de ingresos en etapas posteriores de la vida, siendo más precisa para evaluar el hecho de que solo las mujeres que pueden esperar un salario medio más alto debido a un nivel de educación superior ingresan al mercado laboral, con la consecuencia de que la brecha salarial de género sea aparentemente más baja, reflejando, realmente, la ausencia de mujeres con bajos ingresos en el mercado laboral y, por tanto, una gran brecha de género de empleo, de ahí que las mujeres no solo ganen menos por hora, sino que también realicen más trabajo no remunerado y menos horas remuneradas, teniendo más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, *vid.* Eurostat, *Gender pay gaps in the European Union. A statistical analysis. Revision 1. 2021 edition*, Author: Denis Leythienne, Marina Pérez-Julián, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, pp. 27-28. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/14368632/KS-TC-22-002-EN-N.pdf/4951104b-f01d-0964-717a-be0ea3dfd9e4?t=1662728236409> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁷⁷ La mayor diferencia en los ingresos por pensiones entre mujeres y hombres se registra en Malta (41,7 %), Países Bajos (37,8 %) y Luxemburgo (36 %), y la menor en Estonia (4,4 %), Dinamarca (5,2 %) y Eslovenia (8,9 %), *vid.* Eurostat, *Gender pension gap by age group*, 2024. Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp13/default/table?lang=en [consulta: 12 de octubre de 2024].

vándose la tasa de pobreza o exclusión social al 45 % en el caso de familias monoparentales, en el que las mujeres representan el 83 %¹⁷⁸.

Por tanto, las medidas de transparencia salarial incluidas en la Directiva (UE) 2023/970 resultan necesarias pero son del todo insuficientes para abordar los numerosos factores estructurales que subyacen en la discriminación salarial entre mujeres y hombres, especialmente, los mercados y sectores laborales segregados por género, la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres, la escasez de servicios de apoyo y medidas de conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar, lo que provoca interrupciones de la carrera laboral y profesional de las mujeres, mayor trabajo a tiempo parcial¹⁷⁹, salarios y condiciones precarias, la persistencia del «techo de cristal» y el «suelo pegajoso», y las estructuras salariales discriminatorias¹⁸⁰. Por todo, la Directiva no aborda los cambios sistémicos necesarios para eliminar la discriminación retributiva y el sesgo de género en las estructuras salariales, debiendo adoptarse un enfoque global que incluya medidas para abordar la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, los estereotipos de género y la infravaloración del trabajo realizado predominantemente por mujeres, reforzar la sensibilización respecto a las brechas retributivas y sus consecuencias, promover las oportunidades profesionales de las mujeres y garantizar una mejor representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones en el ámbito laboral y profesional. A ello deben proyectarse las acciones de la Unión Europea para hacer valer el derecho a la igualdad de retribución y el principio de igualdad de género reconocidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales hasta 2030.

¹⁷⁸ Vid. European Commission, *2023 Report on Gender Equality in the EU*, Publications Office of the European Union, 2023, pp. 23-24. Disponible en https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁷⁹ La proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que la de hombres, así, en el tercer trimestre de 2022 la proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial respecto del total de mujeres empleadas de entre 15 y 64 años fue del 28 %, frente al 8 % de hombres, representando las mujeres las mayores proporciones en todas las categorías ocupacionales, vid. Eurostat, *Share of women working part-time higher than men*, 3 March 2023. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/EDN-20230303-1> [consulta: 12 de octubre de 2024]. Vid. también la Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de mayo de 2016, sobre pobreza y perspectiva de género [2015/2228(INI)], DO C 76, de 28 de febrero de 2016, pp. 93.104. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016IP0235> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁸⁰ Vid. European Institute for Gender Equality (EIGE), *What lies behind the gender pay gap*, 2019. Disponible en https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap?language_content_entity=en [consulta: 12 de octubre de 2024]; European Commission, *Gender pay gap in the EU countries based on SES (2014)*, Christina Boll, Andreas Lagemann, Directorate-General for Justice, Publication Office of the European Union, 2018. Disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/828e54d8-db2c-11e8-afb3-01aa75ed71a1/language-en> [consulta: 12 de octubre de 2024].

V. PROYECCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES: HACIA LA REDUCCIÓN A LA MITAD DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN 2030

Para incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, eliminar las discriminaciones que les afectan y la brecha de género en el empleo, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, incluye el principio de igualdad de género, debiendo garantizarse la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluso en lo relativo a la participación en el mercado laboral, las condiciones de empleo y la progresión profesional, así como el derecho a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor (Principio 2); el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en relación con las condiciones de trabajo, el acceso a la protección social y a la formación (Principio 3); el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, debiendo garantizarse a los padres y las personas con responsabilidades asistenciales el derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones laborales flexibles y a servicios de asistencia (Principio 9); y las mismas oportunidades de mujeres y hombres para adquirir derechos de pensión (Principio 15)¹⁸¹. Para avanzar en su consecución, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales adoptado en 2021 incluye entre sus medidas la reducción a la mitad de la brecha de género en el empleo para 2030¹⁸². Para garantizar la implementación del principio de igualdad de género, se adopta inicialmente la 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, que reconoce permisos por motivos familiares y fórmulas de trabajo flexibles para progenitores y cuidadores, con el objetivo de facilitar que tanto hombres como mujeres compaginen sus responsabilidades familiares¹⁸³.

¹⁸¹ Vid. Unión Europea, Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, *op. cit.*, pp. 58, 60 y 61.

¹⁸² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, Bruselas, 4 de marzo de 2021, COM(2021) 102 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021DC0102> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁸³ Unión Europea, 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, DO L 188, de 12 de julio de 2019, pp. 79-93. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158> [consulta: 12 de octubre de 2024].

Sin embargo, como se ha analizado más arriba, dadas las limitaciones que presenta el alcance y aplicación afectiva de la Directiva por los Estados miembros, y atendiendo a las considerables brechas de género existentes en el ámbito del cuidado, como se constata especialmente durante la Pandemia del COVID-19, en la que estuvieron afectadas desproporcionadamente las mujeres por ser mayoritariamente las que asumen responsabilidades de cuidado, con las consecuencias negativas que tiene para su acceso y participación en el mercado de trabajo, el 7 de septiembre de 2022 la Comisión Europea presenta la Estrategia Europea de Cuidados, cuyo objetivo es garantizar unos servicios de atención de calidad, asequibles y accesibles en toda la UE y apoyar tanto a los destinatarios de los cuidados como a las personas que los cuidan, de forma profesional o informal,¹⁸⁴ adoptándose con tal finalidad por el Consejo el 8 de diciembre de 2022 la Recomendación relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030¹⁸⁵, así como la Recomendación sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles¹⁸⁶, contribuyendo tales iniciativas a facilitar y fomentar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, pues las responsabilidades de cuidado y asistenciales no profesionales recaen mayoritariamente sobre ellas, afectando a la conciliación de su vida familiar y profesional y a sus opciones de lograr un trabajo remunerado, coadyuvándose, por tanto, a reducir la brecha de género en el empleo para 2030¹⁸⁷.

¹⁸⁴ Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la Estrategia Europea de Cuidados, Bruselas, 7 de septiembre de 2022, COM(2022) 440 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0440> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁸⁵ En la Recomendación se establece como objetivo que en 2030 participen en los sistemas formales de educación y el cuidado de la primera infancia al menos el 45% de los niños menores de tres años, y al menos el 96% de los niños entre los tres años y la edad de inicio de la educación primaria obligatoria, *vid.* Unión Europea, Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030, DO C 484, de 20 de diciembre de 2022, pp. 1-12. Disponible en [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H1220\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H1220(01)) [consulta: 12 de octubre de 2024]. *Vid.* también European Commission, *Early childhood education and care (ECEC): A focused review of reform impact studies*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022. Disponible en <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/30bc23eb-2cc1-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁸⁶ *Vid.* Unión Europea, Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles, DO C 476, de 15 de diciembre de 2022, pp. 1-11. Disponible en [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H1215\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H1215(01)) [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁸⁷ En 2021, más de la mitad (50,4%) de todos los niños de la UE menores de 3 años estaban al cuidado exclusivo de sus padres, lo que supone un aumento de 3 puntos porcentuales en comparación con 2020, asumiendo las madres la mayor parte de la carga. Por el contrario, más de un tercio (36,2%) de los niños menores de 3 años estaban bajo tutela formal (-3,8 puntos porcentuales en comparación con 2020), y/o una quinta parte (21,0%) estaban al cuidado de sus abuelos, otros familiares o cuidadores profesiona-

Asimismo en 2022 y tras diez largos años¹⁸⁸, para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades en la progresión profesional e incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de administración de las grandes empresas, se adopta la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, que se aplica a cualquier sociedad de gran tamaño con domicilio social en un Estado miembro cuyas acciones se admitan a negociación en un mercado regulado de uno o varios Estados miembros, debiendo los Estados garantizar que las mujeres ocupen como mínimo el 40 % de los puestos no ejecutivos de los puestos de administración y el 33 % del total de puestos de administrador, tanto ejecutivo como no ejecutivo, antes del 30 de junio de 2026, estableciéndose un régimen de sanciones en caso de incumplimiento, considerándose que el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas, especialmente en los consejos de administración, tiene un efecto indirecto positivo para el empleo de las mujeres en las sociedades afectadas y para toda la economía, contribuyendo a cumplir el objetivo previsto en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de reducir a la mitad la brecha de género en el empleo en 2030¹⁸⁹.

También ese mismo año se adopta una iniciativa legislativa que contribuye a reducir la brecha salarial de género y los mayores niveles de pobreza de las mujeres, coadyuvando a reducir la discriminación retributiva de género no prevista en las medidas de transparencia salarial incluidas en la Directiva (UE) 2023/970. Así, para hacer valer el Principio 6 del Pilar Europeo de Derechos Sociales relativo a salarios, que reafirma el derecho de los trabajadores a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno, se adopta la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, en la que se establece un marco de normas mínimas para que los Estados miembros adopten las medidas necesarias que garanticen a todos los trabajadores de la

les (+0,2 puntos porcentuales en comparación con 2020), *vid.* European Commission, *2023 Report on Gender Equality in the EU*, *op. cit.*, pp. 27-28.

¹⁸⁸ La propuesta de Directiva fue presentada por la Comisión en 2012, *vid.* Unión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, Bruselas, 14 de noviembre de 2012, COM(2012) 614 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁸⁹ Unión Europea, Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, DO L 315, de 7 de diciembre de 2022, pp. 44-59. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381> [consulta: 12 de octubre de 2024].

Unión el acceso a unos salarios mínimos legales que proporcionen un nivel de vida digno, reduzcan la pobreza en el trabajo y promuevan la cohesión social, respetándose las tradiciones nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales¹⁹⁰. La protección del acceso efectivo a un salario mínimo justo contribuye a hacer valer el principio de igualdad de género y a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, pues el 60% de los perceptores del salario mínimo son mujeres, favoreciendo una disminución de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en torno al 5% por término medio, siempre que los Estados miembros con salarios mínimos legales los incrementen hasta el 60% de la mediana salarial o el 50% del salario medio¹⁹¹.

Tres meses más tarde, para avanzar en la aplicación del Principio 14 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que establece el derecho de toda persona que carezca de recursos suficientes a una renta mínima adecuada que garantice una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a bienes y servicios de capacitación, y para alcanzar el objetivo del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de reducir el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en al menos 15 millones, incluidos al menos cinco millones de niños, se adopta la Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa, en la que se recomienda a los Estados miembros que la renta míni-

¹⁹⁰ La Directiva articula normas mínimas sobre los procedimientos para establecer y actualizar la adecuación de los salarios mínimos legales, fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios y el acceso efectivo a la protección del salario mínimo de los trabajadores que tengan derecho a un salario mínimo con arreglo a la legislación nacional, instándose a los Estados miembros con salarios mínimos legales a establecer un marco para fijarlos y actualizarlos de acuerdo con un conjunto de criterios claros. Las actualizaciones del salario mínimo legal se efectuarán al menos cada dos años (o, como máximo, cada cuatro años en el caso de los países que utilicen un mecanismo de indexación automática), sin embargo, la Directiva no establece una cuantía concreta en concepto de salario mínimo que deban alcanzar los Estados miembros, *vid.* Unión Europea, Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, DO L 275, de 25 de octubre de 2022, pp. 33-47. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁹¹ Las mujeres tienen una probabilidad mayor (casi el doble) de percibir el salario mínimo que los hombres, representando la mayoría de los asalariados con salario mínimo en todos los Estados miembros, aunque la diferencia de género varía entre los Estados, superando el 70% en Chequia, Alemania, Malta, Países Bajos y Eslovaquia. Dada su sobrerrepresentación entre los trabajadores que perciben el salario mínimo, pues la probabilidad de que las mujeres perciban el salario mínimo es del 14% frente al 8% de los hombres, las mujeres se ven más afectadas por políticas salariales mínimas inadecuadas, conduciendo a una mayor brecha salarial de género, de ahí que la mejora de los salarios mínimos reduzca la brecha salarial de género, alcanzando la reducción en algunos casos hasta el 10%, *vid.* European Commission, *Commission Staff Working Document. Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Brussels, 28 de octubre de 2020, SWD(2020) 245 final, pp. 7, 18, 65-66, 133-134, 191, 194 y 212. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0245> [consulta: 12 de octubre de 2024].

ma sea al menos equivalente al umbral nacional de riesgo de pobreza, definido como el 60 % de la renta disponible equivalente mediana después de las transferencias sociales, o al valor monetario de los bienes y servicios necesarios, o a otra medida comparable establecida por la legislación o la práctica nacionales, permitiéndose que se facilite a cada miembro de la unidad familiar la percepción de su parte de ingreso mínimo vital, así como el acceso a la renta mínima por los hogares monoparentales, encabezados en su mayoría por mujeres, contribuyendo, por tanto, la Recomendación a la seguridad de los ingresos y a la independencia económica de las mujeres que se encuentran en el umbral de pobreza y en situación exclusión social, permitiendo que puedan reintegrarse en el mercado laboral, reduciéndose, en consecuencia, la brecha de género en el empleo, uno de los principales objetivos del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales para 2030¹⁹².

Sin embargo, no será fácil reducir a la mitad la brecha de género en el empleo para alcanzar el objetivo de una tasa de empleo general del 78 % para 2030, pues los Estados miembros tendrían que reducir la brecha de empleo del 11,2 % en 2019 a al menos el 5,6 % para 2030, lo que exige disminuir la brecha en una media de 0,6 % al año. Sin embargo, en 2021 la brecha de género en el empleo a nivel de la UE fue del 10,8 %, lo que representa una disminución de solo el 0,3 % en comparación con el año anterior, reduciéndose la brecha de género solo en un 1,7 % en los últimos 10 años. Asimismo, persisten grandes diferencias en los patrones de trabajo, pues el trabajo a tiempo parcial por parte de las mujeres es superior al de los hombres en todos los países, aunque la brecha de género en el empleo a tiempo parcial (20,7 %) fue el doble que en el empleo total (10,8 %), debido, principalmente, a la división desigual de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, siendo en 2021 el cuidado de niños o adultos dependientes el principal motivo alegado por el 26,2 % de las mujeres que trabajaron a tiempo parcial, frente a solo el 5,2 % de hombres. De ahí que a nivel de la UE la proporción de mujeres que no buscan trabajo debido a responsabilidades de cuidado (5,7 %) y otras razones familiares (2,9 %) fue significativamente mayor que la de los hombres, quienes, incluso combinando responsabilidades de cuidado y razones familiares, solo alcanzaron el 0,5 %, por lo que se necesitarán esfuerzos

¹⁹² Unión Europea, Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa, DO C 41, de 3 de febrero de 2023. Disponible en [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H0203\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H0203(01)) [consulta: 12 de octubre de 2024]. *Vid.* también la Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de octubre de 2017, sobre las políticas encaminadas a garantizar la renta mínima como instrumento para luchar contra la pobreza [2016/2270(INI)], DO C 346, de 27 de septiembre de 2018. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0403> [consulta: 12 de octubre de 2024].

significativos y medidas de largo alcance para lograr el objetivo de reducir la brecha de género en el empleo a la mitad en 2030¹⁹³.

Por todo, será necesario que la Unión Europea refuerce el marco jurídico del Pilar Europeo de Derechos Sociales, dotándolo de mayor fuerza vinculante para los Estados miembros y la propia Unión, que permita poner en marcha de forma inmediata y eficaz todas las transformaciones sistémicas necesarias para erradicar la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres en el mercado laboral, los estereotipos de género y la infravaloración del trabajo realizado por ellas, la brecha salarial de género, las discriminaciones y falta de oportunidades, la infrarrepresentación de género en los órganos decisorios laborales y profesionales, así como las dificultades estructurales que afectan desproporcionadamente a las mujeres para conciliar la vida familiar y profesional, sin olvidar lo riesgos que plantea el uso de la Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito laboral, especialmente en la contratación, gestión, seguimiento y evaluación del rendimiento de los empleados, incluida la extinción de la relación laboral, debiendo establecerse medidas específicas para evitar situaciones de discriminación algorítmica debido a la implementación de estereotipos y sesgos de género¹⁹⁴, como se pone de manifiesto en el reciente Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento de Inteligencia Artificial)¹⁹⁵, solo así podría avanzarse efectivamente en la consecución del principio de igualdad de género del Pilar Europeo de Derechos Sociales en toda la Unión Europea para 2030.

¹⁹³ Vid. European Commission, *2023 Report on Gender Equality in the EU*, op. cit., pp. 15-16.

¹⁹⁴ Al respecto vid. European Commission, *Algorithmic Discrimination in Europe. Challenges and Opportunities for Gender Equality and Non-discrimination Law*, Authors: Janneke Gerards and Raphaële Xenidis, Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021. Disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/082f1dbc-821d-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> [consulta: 12 de octubre de 2024].

¹⁹⁵ Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial), DO L 2024/1689, de 12 de julio de 2024, pp. 1-144, especialmente Considerando 57, art. 6.2 y Anexo III. Sistemas de IA de alto riesgo, punto 4. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689 [consulta: 12 de octubre de 2024].