

DAS GARANTÍAS INSTITUCIONAIS ÁS PERSISTENTES DESIGUALDADES REAIS

MARÍA AMPARO BALLESTER PASTOR

Catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade Social

Universidade de Valencia

amparo.ballester@uv.es

RESUMO

O artigo trata sobre a normativa laboral antidiscriminatoria por razón de xénero desde a perspectiva da súa efectividade. Con exhaustiva análise de normativa e xurisprudencia sobre a materia, tanto no ámbito interno como da Unión Europea, o traballo destaca o renovado interese das institucións da UE por reforzar a efectividade da protección antidiscriminatoria. Ao redor deste orzamento preséntase un estudo sobre as tres temáticas máis relevantes neste ámbito. En primeiro lugar destácase a importancia actual da normativa de transparencia retributiva (Directiva 2023/970 e RD 902 (2020). En segundo lugar expónse a transcendencia que está a ter o novo concepto de corresponsabilidade (Directiva 2019/1158). En terceiro lugar destácase o escaso papel da acción afirmativa na loita antidiscriminatoria en parte como consecuencia da doutrina do TXUE.

Palabras chave: discriminación de xénero, dereito da Unión Europea

RESUMEN

El artículo trata acerca de la normativa laboral antidiscriminatoria por razón de género desde la perspectiva de su efectividad. Con exhaustivo análisis de normativa y jurisprudencia sobre la materia, tanto en el ámbito interno

como de la Unión Europea, el trabajo destaca el renovado interés de las instituciones de la UE por reforzar la efectividad de la protección antidiscriminatoria. En torno a este presupuesto se presenta un estudio acerca de las tres temáticas más relevantes en este ámbito. En primer lugar se destaca la importancia actual de la normativa de transparencia retributiva (Directiva 2023/970 y RD 902 (2020)). En segundo lugar se expone la trascendencia que está teniendo el nuevo concepto de corresponsabilidad (Directiva 2019/1158). En tercer lugar se destaca el escaso papel de la acción afirmativa en la lucha antidiscriminatoria en parte como consecuencia de la doctrina del TJUE.

Palabras clave: discriminación de género, derecho de la Unión Europea

ABSTRACT

This article examines anti-discrimination legislation on the grounds of gender in employment from the perspective of its effectiveness. Through a comprehensive analysis of relevant legislation and case law, both at the national and European Union levels, the article highlights the renewed interest of EU institutions in strengthening the effectiveness of anti-discrimination protections. Based on this premise, the article presents a study of the three most relevant themes in this area. First, it emphasizes the current importance of pay transparency legislation (Directive 2023/970 and Royal Decree 902/2020). Second, it discusses the growing significance of the new concept of co-responsibility (Directive 2019/1158). Third, it highlights the limited role of affirmative action in the fight against discrimination, partly as a consequence of the CJEU's case law.

Keywords: gender discrimination, European Union law

SUMARIO

1. O punto no que estamos. 1.1. O DECÁLOGO DA INEFECTIVIDADE. 1.1.1. Brecha retributiva. 1.1.2. Brecha de pensións. 1.1.3. Responsabilidades domésticas e familiares. 1.1.4. Segregación horizontal. 1.1.5. Segregación vertical.

1.1.6. Maior desemprego feminino. 1.1.7. Maior precariedade feminina. 1.1.8. Alta imprevisibilidade do traballo. 1.1.9. Menos saúde. 1.1.10. Vítimas de violencia. **1.2. A RELEVANCIA DO DEREITO DA UNIÓN EUROPEA.** 1.2.1. Eclosión das normas UE de xénero. 1.2.2. Eclosión das normas UE sociais con repercusión de xénero. 1.2.3. As normas UE de igualdade como "supernormas". 1.2.4. A relevancia da xurisprudencia do TXUE en materia de igualdade. **2. Algunhas solucións.** **2.1. A TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.** 2.1.1. As novas normas de transparencia retributiva e os seus obxectivos. 2.1.2. En que consisten as obrigacións de transparencia e os mecanismos para o cumprimento da igualdade retributiva. **2.2. O NOVO MODELO DA CORRESPONSABILIDADE.** 2.2.1. O dereito á adaptación. 2.2.2. O dereito aos permisos corresponsables. **2.3. A ACCIÓN AFIRMATIVA.** 2.3.1. Os beneficios para o coidado. 2.3.2. As cotas absolutas á contratación. 2.3.3. Os beneficios de seguridade social. **3. BIBLIOGRAFÍA.**

1. O punto no que estamos

Nos anos 50 as mulleres traballadoras empezaron a ser visibles. Era unha imaxe non desprovista de certa dose de encanto como nas películas que protagonizaba Doris Day. Pero as mulleres levabamos traballando fóra e dentro do fogar desde hai moito tempo. Estivemos presentes desde sempre nos campos, nos mercados, no traballo doméstico (o propio e o doutros /as), na confección, no ensino, na saúde, nas artes e mesmo na industria. E estiverono de forma particularmente importante durante a Segunda Guerra mundial cando mantiveron a economía de moitos países. Na década dos 50 a visibilización supuxo que empezase a recoñecerse internacionalmente o dereito formal á igualdade entre mulleres e homes¹. A prohibición de discriminación formal por razón de sexo estableceuse expresamente nas

¹ Por exemplo, o convenio 100 da OIT (1951) e o art. 141 do Tratado de Roma (1957) estableceron, con diferente alcance, a prohibición de discriminación retributiva por razón de xénero.

Constitucións europeas². De particular interese foi a prohibición de discriminación por razón de sexo establecida na Carta de Dereitos Cívís dos Estados Unidos (1964), que inicialmente estaba prevista como unha norma dirixida só á igualdade racial e que ao pasar a integrar tamén a igualdade de sexo deulle unha dimensión especial. En algún momento contáronme que se aceptou a ultima hora a inclusión da igualdade de sexo por parte do sector parlamentario máis conservador que confiaba en que esta adición desencadease o rexeitamento definitivo da Carta.

No tempo que transcorreu desde entón as normas antidiscriminatorias fixéronse máis específicas e a xurisprudencia sobre a materia máis voluminosa, sobre todo no TXUE e na xurisprudencia anglosaxona³. Nunhas décadas apareceron conceptos novos de gran transcendencia como o de discriminación indirecta, o de transversalidade, o de acción afirmativa ou o de corresponsabilidade. No plano social e do emprego aumentou ostensiblemente a taxa de actividade feminina e elimináronse os obstáculos ao acceso das mulleres a todas as profesións. No plano das garantías instauráronse mecanismos correctores de gran interese como a inversión da carga da proba, a nulidade dos actos discriminatorios ou os procedementos de oficio. En fin, polo menos formalmente a igualdade laboral de xénero está ben formulada e ben desenvolvida tanto no noso ordenamento laboral como no ordenamento da UE.

Pero o certo é que, pese ao tempo transcorrido, as diferenzas de xénero seguen existindo e dá a sensación de que a loita antidiscriminatoria tocase fondo. Efectivamente, hai certas manifestacións da discriminación que se resisten a desaparecer como a brecha retributiva, a taxa de

² RUIZ VIEYTEZ, E., "Cláusulas antidiscriminatorias e motivos de discriminación nas Constitucións europeas", *UNED. Revista de Dereito Político*, 107, 2020, pp. 41-69.

<https://revistas.uned.es/index.php/derechopolitico/article/view/27183/21167>

³ Sobre o alcance da xurisprudencia norteamericana en materia de discriminación de xénero ARUFE VARELA, A. "A carga da proba da discriminación inversa na xurisprudencia da Corte Suprema dos Estados Unidos. A propósito do caso Ames v. Ohio Department of Youth Services (2025)", *Dereito Comparado do Traballo*, vol. XVI, ano 2024

desemprego ou a participación nas responsabilidades domésticas e familiares. Recoñecendo os indubidables avances, probablemente latexa, con diferentes manifestacións, a mesma infravaloración e invisibilidade do traballo das mulleres que existiu ao longo da historia. A discriminación xa non é tan basta como a do século pasado, pero, precisamente por isto, é cada vez máis difícil de detectar e de erradicar na súa totalidade.

Adoita diferenciarse entre igualdade formal e igualdade material para resaltar a idea de que as normas non só deben establecer a igualdade de trato (igualdade formal) senón que tamén deben establecer as ferramentas para conseguir a igualdade real e efectiva (igualdade material ou igualdade de oportunidades). O art. 9.2 da Constitución Española sintetiza ben o alcance da igualdade material e dá lexitimidade a todas as normas que nas últimas décadas estableceron medidas específicas para a consecución da igualdade real e efectiva, entre as que destaca a paradigmática LO 3/2007, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes. Pero con isto e con todo, hai problemas de efectividade que impiden que as normas antidiscriminatorias laborais de xénero cumpran a súa función. A boa noticia é que esta nova dimensión está a reflectirse nas normas antidiscriminatorias da última fornada sobre todo no ámbito da Unión Europea. De todo iso trátase a continuación.

1.1. O DECÁLOGO DA INEFECTIVIDADE

O Dereito do Traballo construíuse ao redor do traballo desenvolvido maioritariamente polos homes. Os traballos altamente feminizados estiveron case sempre na marxe da protección dispensada polo ordenamento laboral, ás veces porque estaban mergullados (por exemplo, o traballo téxtil no propio domicilio) ás veces porque se fundían no ámbito familiar (o traballo no negocio familiar) ás veces porque simplemente estaban infraprotexidos (traballo doméstico). Formalmente, as normas discriminatorias elimináronse hai moito, cando transitamos á democracia (polo menos as discriminacións directas) pero non se eliminaron todas as discriminacións indirectas (como no traballo a tempo parcial ou na seguridade social). E resulta claro que a igualdade

meramente formal non fai moito por eliminar estereotipos e por avanzar na efectividade da protección antidiscriminatoria. Algunhas manifestacións desta inefectividade preséntanse a continuación:

1.1.1. Brecha retributiva

Un dos problemas aos que se enfronta a loita contra a discriminación retributiva xorde no momento de cuantificala. En España, segundo o sistema que utilizemos, a brecha retributiva está entre o 8% se utilizamos o unadjusted gender pay gap (que é o mecanismo utilizado actualmente na Unión Europea) e o 33% se utilizamos o gender overall earnings gap, un sistema de medición que inclúe tamén as situacións de inactividade e o traballo a tempo parcial. Aínda hai un terceiro mecanismo de medición, que é o dos salarios medios e que, segundo algúns estudos, sitúa a brecha retributiva de xénero en España no 18,3%⁴. A gran diferenza nas cifras de brecha, consecuencia dos diferentes factores usados para a súa medición, contribuíu a certa banalización da cuestión. Sexa como fose, a cifra de brecha retributiva é un elemento de gran valor porque serve para medir a discriminación de xénero sistémica: mide a infravaloración, a segregación horizontal e vertical ou a asunción de responsabilidades de coidado. En fin, a brecha retributiva mide tanto a discriminación presente como a pasada porque, no fondo, é un medidor de estereotipos⁵.

Un dos factores que inciden de maneira decisiva na brecha retributiva de xénero é a infravaloración dos traballos desenvolvidos maioritariamente por mulleres. A infravaloración está prohibida porque tanto en España (art. 28 ET) como na Unión Europea (art. 4 da Directiva 2006/54) ou na OIT (art. 2 do convenio 100 OIT) rexe o dereito a igual

⁴ Segundo un estudo da UXT:

<https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%20024.pdf>. Outros estudos de brecha retributiva de xénero sustentados nos salarios brutos medios dan cifras entre o 17 e o 20% para España

⁵ Sobre a medición da brecha retributiva e sobre o seu valor como mecanismo de medición da discriminación de xénero sistémica JABBAZ CHURBA, M. E GIL JUNQUERO, M. "A brecha salarial de xénero directa e indirecta. Contribucións para a súa medición na universidade", *Revista Española de Investigacións Sociolóxicas*, 190, 2025, pp. 129-146.

retribución por traballo de igual valor. A necesidade de valorar os traballos desempeñados por mulleres e por homes para efectos de determinar se teñen ou non o mesmo valor foi establecida desde antigo polo TXUE. No emblemático asunto Dato⁶, o TXUE estableceu que nunha empresa as persoas traballadoras da limpeza (mulleres) tiñan dereito a percibir as mesmas retribucións que os peóns (homes) porque aínda que os traballos desenvolvidos eran diferentes, constituían traballos de valor similar. Neste caso segundo o TXUE concorría discriminación retributiva porque se visibilizou e foi retribuído o esforzo físico que era condición para o desenvolvemento do posto de peón pero, en cambio, non se visibilizara nin se retribuíra os factores concorrentes no traballo de limpeza (nocturnidade, penosidade, destreza, toxicidade...). Desde entón a doutrina do asunto Dato utilizouse polo TXUE en numerosas ocasións, como cando no asunto Tesco⁷ estableceuse que tiñan o mesmo valor e merecían a mesma retribución o traballo desempeñado polas vendedoras de tenda e os traballadores de distribución. Tamén en España os Tribunais españois analizaron a valoración dos traballos para efectos de determinar se concorre ou non discriminación retributiva. Deste xeito recoñeceuse, por exemplo, o dereito á igualdade retributiva das camareiras de piso e os camareiros de bar nun hotel⁸. A aplicación xudicial do dereito á igualdade retributiva por traballo de igual valor non sempre tivo un final favorable ao colectivo feminizado⁹ pero iso non vai en detrimento dun concepto cuxo recoñecemento é indubidable.

1.1.2. Brecha de pensións

En España a brecha de pensións era en 2018 do 36% e en 2024 do 32%. As mulleres son tamén maioría nas pensións

⁶ STXUE do 1 de xullo de 1986, Dato, C-237/85. Nun asunto moi similar e chegando á mesma conclusión en España, STC 145/1991, do 1 de xullo de 1991

⁷ STXUE 3 de xuño de 2021, Tesco, C-624/19

⁸ STS do 18 de xullo de 2011, rec. 133/2010

⁹ Por exemplo, o TXUE non recoñeceu o dereito a iguais axudas de custo para o persoal de cabina e para o persoal piloto por considerar que os seus traballos non teñen igual valor. STXUE do 9 de outubro de 2024, Air Nostrum, C-314/23

non contributivas. A diferenza retributiva durante a carreira profesional non é a única razón da brecha nas pensións. O propio sistema de seguridade social contén en ocasións previsións que, aínda parecendo neutras, afectan de modo negativo ás mulleres e, por iso, son constitutivas de discriminación indirecta por razón de sexo. De feito, o TXUE pronunciouse en varias ocasións contra o sistema de seguridade social español por establecer un trato inxustificadamente pexorativo para as persoas traballadoras a tempo parcial que, ao estar maioritariamente integrado por mulleres, dá lugar a discriminación indirecta de xénero¹⁰. Está pendente unha reforma integral do sistema de seguridade social para que quede limpo de discriminacións indirectas contra as mulleres, non só polo trato pexorativo dispensado ás persoas traballadoras a tempo parcial senón tamén noutras materias. Por exemplo, o tratamento do pluriemprego e a pluriactividade na seguridade social require unha revisión para que se modifiquen as normas que, aínda sendo neutras, prexudican máis ás mulleres en materia de pensións.¹¹

1.1.3. Responsabilidades domésticas e familiares

A asunción de responsabilidades de coidado maioritariamente por unha das persoas integrantes da unidade familiar (xeralmente a muller) non é sempre consecuencia da liberdade de elección. Tampouco é só consecuencia de cuestións culturais ou de estereotipos asumidos. En ocasións a asunción de responsabilidades por parte das mulleres é consecuencia da formulación que teñen determinados permisos de coidado. Por exemplo, un sistema de conciliación que se sustente en permisos parentais non retribuídos (por exemplo, a excedencia española) tende a que sexan as mulleres as principais solicitantes e iso á súa vez promove que sexan as coidadoras principais o resto da súa vida. E isto é así non só por estereotipos e remoras culturais (que tamén)

¹⁰ Por exemplo, STXUE do 22 de novembro de 2012, Elbal Moreno, C-385/11 (acceso ás pensións de traballo a tempo parcial); ou STXUE do 9 de novembro de 2017, Espadas Recio, C-98/15 (acceso á prestación de desemprego de traballo a tempo vertical)

¹¹ STXUE do 30 de xuño de 2022, KM, C-625/20

senón sobre todo porque a unidade familiar perde menos ingresos se asume o permiso non retribuído quen menos cobra. Deste xeito, o mantemento dos ingresos durante os permisos é un elemento crave de fomento da corresponsabilidade. Esta é a razón pola que a Directiva 2019/1158 de conciliación establece a obrigatoriedade de que os Estados establezan un permiso parental retribuído de, polo menos, dous meses.

1.1.4. Segregación horizontal

A existencia duns postos de traballo ocupados maioritariamente por mulleres e outros maioritariamente por homes é unha manifestación de existencia de estereotipos que, como no caso da asunción de responsabilidades de coidado, non sempre é froito da libre elección. Ás veces consciente, e ás veces inconscientemente, adoitamos facer o que se espera de nós ou o que fai a nosa contorna ou o que intuimos que nos vai supoñer unha vida menos difícil. Non todas as mulleres desexan que a súa profesión sexa unha loita continua por superar estereotipos ou por conseguir que se lles respecte e recoñeza. Pero iso non significa que a segregación horizontal sexa inevitable.

A segregación horizontal contrarréstase con educación na igualdade, con políticas activas de emprego e combatendo a discriminación laboral sistémica. As accións adoptadas para incrementar a participación feminina nas profesións STEM tivo a súa importancia pero non é suficiente. Dun lado, a igual retribución por traballo de igual valor é un dereito de gran relevancia porque axuda a que as persoas (homes ou mulleres) escollan con liberdade as profesións que se acomodan mellor ás súas aptitudes, preferencias e vocacións. Doutro lado, é moi significativo que o fenómeno da sobrecualificación en España afecte máis ás mulleres que aos homes. Segundo datos de EUROSTAT a sobrecualificación en España (35%) é moi superior á media europea (22%). No caso das mulleres españolas a sobrecualificación é do 36%¹². En fin, a segregación horizontal en España non é unha

¹²https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eoqgan_custom_16305130/default/table?lang=en

cuestión de cualificación nin moito menos é unha cuestión de libre elección vocacional. É, máis ben, unha manifestación dunha discriminación de xénero sistémica e tamén pouco recoñecida como tal.

1.1.5. Segregación vertical

A segregación vertical é o termo que describe a menor participación das mulleres nos postos de traballo máis valiosos, máis importantes ou de maior responsabilidade. A segregación vertical é a consecuencia do teito de cristal e do chan pegañento, conceptos moi gráficos que describen a discriminación na promoción e no desenvolvemento das carreiras profesionais das mulleres. A opacidade dos criterios de promoción e, en xeral, a opacidade na xestión dos recursos humanos atópase detrás desta modalidade de discriminación laboral. Desde antigo o TXUE xa estableceu no asunto Danfoss que, existindo indicios de discriminación de xénero, corresponde á empresa a xustificación de que non concorre discriminación o que supón que a opacidade dos seus criterios de actuación conduce á declaración de existencia de discriminación¹³. A doutrina Danfoss produciuse nun suposto de discriminación retributiva pero é perfectamente aplicable aos casos de discriminación na promoción. Isto significa que, existindo indicios de segregación vertical, será a empresa a que deberá achegar xustificación non discriminatoria da situación, constituíndo a opacidade de criterios evidencia de existencia de discriminación. Así o sinalou expresamente o Tribunal Supremo en España respecto ao criterio de libre designación na promoción utilizado por un centro comercial que daba como resultado a práctica inexistencia de mulleres en postos directivos¹⁴. En fin, a transparencia nos criterios de promoción (e en calquera criterio de actuación empresarial) constitúe unha obriga para todas as empresas.

¹³ STXUE do 17 de outubro de 1989, Danfoss, C-109/88

¹⁴ STS do 18 de xullo de 2011, rec. 133/2010

1.1.6. Maior desemprego feminino

A taxa de paro das mulleres en España é sensiblemente superior á dos homes (12,11% e 8,97% respectivamente - máis de tres puntos de diferenza-)¹⁵. É común en Europa que a taxa de paro feminina sexa superior á masculina, pero en España a diferenza entre o paro masculino e o feminino é moito maior que no resto de países europeos: en xaneiro de 2025, a taxa media de desemprego masculina era na UE de 5,6% mentres que a feminina era de 6%¹⁶, apenas 0,4 puntos de diferenza. Estes datos indican que a situación de vulnerabilidade laboral das mulleres é moito maior en España que no resto de países europeos. As mulleres españolas teñen maior risco de entrar en desemprego e, unha vez desempregadas, teñen maior risco que os homes de non atopar pronto un emprego. Isto ten repercusión na súa capacidade reivindicativa, o que se traduce en menos dereitos efectivos e máis posibilidade de abusos así como na maior preferencia por traballos seguros e maior resistencia ao cambio, o que implica moitas veces máis brecha retributiva.

1.1.7. Maior precariedade feminina

Aínda que o nivel de temporalidade laboral descendeu nos últimos anos como consecuencia da reforma laboral de 2021, a porcentaxe de contratación temporal das mulleres segue sendo maior que a dos homes: o 55,78% dos contratos temporais son de mulleres. A diferenza no nivel de precariedade laboral faise máis visible no caso dos contratos a tempo parcial porque, segundo datos do Instituto das mulleres, o 73,1% dos traballos a tempo parcial son de mulleres¹⁷. Podería pensarse que a maior parcialidade feminina é consecuencia das responsabilidades de coidado (o

¹⁵ Datos da EPA do terceiro trimestre de 2025

<https://www.ine.es/dynqs/prensa/epa3t25.htm>

¹⁶ Datos do Parlamento Europeo

<https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20190612sto54312/reducir-el-desempleo-datos-clave-y-medidas-europeas>

¹⁷ Datos de temporalidade e de tempo parcial elaborados polo Instituto das mulleres correspondentes a 2024

www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/mujeresytrabajo/docs/mujeres_y_trabajo_2do_trimestre_2024.pdf

que non deixaría de ser un problema) pero non é así. Segundo o INE a taxa de parcialidade involuntaria é do 46% nas mulleres e do 48% nos homes¹⁸. Este é probablemente o indicio máis grave de discriminación laboral sistémica de xénero porque o traballo a tempo parcial non desexado implica menos ingresos e maiores dificultades no desenvolvemento profesional, pero tamén significa maior vulnerabilidade e mesmo perpetuación de roles de coidado.

1.1.8. Alta imprevisibilidade do traballo

Hai algunhas décadas os traballos imprevisibles eran os de maior responsabilidade, os daquelas persoas imprescindibles que portaban “busca” e que debían atender inmediatamente as emerxencias que se producisen. Na actualidade a alta dispoñibilidade caracteriza case que todos os traballos, especialmente os traballos máis precarios e máis vulnerables. O exemplo dos *riders* é probablemente un dos máis visibles pero non é o único. Case todos os servizos que se prestan a través de plataformas implican certo grao de imprevisibilidade e moitos deles están desenvolvidos fundamentalmente por mulleres (coidado, limpeza, traducións, asistencia...). Pero mesmo os traballos tradicionais adquiriron un nivel moi alto de imprevisibilidade como pode verse, por exemplo, nos persoais horarios das persoas traballadoras nun centro comercial. En sectores altamente feminizados como a sanidade a imprevisibilidade é unha característica que mesmo consideramos razoable, aínda que talvez non o sexa tanto.

A imprevisibilidade laboral xera unha gran vulnerabilidade non só pola propia incerteza senón tamén porque impide ter outro traballo. En efecto, a imprevisibilidade afecta sobre todo o traballo a tempo parcial que, como xa se expuxo, é xeralmente involuntario e está composto maioritariamente por mulleres. Se quen traballa a tempo parcial debe estar, á súa vez, permanentemente dispoñible a risco de perder o seu

¹⁸[https://www.ine.es/ss/satellite?c=ineseccion_c¶m3=1259924822888&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925461773&L=0#:~:text=mulleres%20\(372.800\).-,Traballo%20a%20tempo%20parcial%20involuntario,%2C5%25%2C%20respectivamente](https://www.ine.es/ss/satellite?c=ineseccion_c¶m3=1259924822888&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925461773&L=0#:~:text=mulleres%20(372.800).-,Traballo%20a%20tempo%20parcial%20involuntario,%2C5%25%2C%20respectivamente)

emprego, condénaselle a non poder mellorar a súa situación económica e profesional con outro emprego. Neste contexto é no que se promulgou a Directiva 2019/1152¹⁹, de condicións de traballo transparentes e previsibles, que pon freos e establece garantías ao traballo imprevisible. Non se trata de promover o pluriemprego (non o fai así a Directiva), senón de garantir un limiar mínimo de dereitos a quen traballa en situación de imprevisibilidade. A imprevisibilidade, de feito, converteuse nunha nova forma de precariedade na que, como case sempre, son maioría as mulleres.

1.1.9. Menos saúde

O feito de que o traballo relevante para o Dereito do Traballo fose o traballo clásico desenvolvido maioritariamente por homes incidiu de maneira relevante na saúde das mulleres traballadoras. Son coñecidas as consecuencias da invisibilidade das mulleres traballadoras no ámbito preventivo en materias tan elementais como o deseño dos EPIs ou na determinación dos limiares de exposición. Pero hai outros elementos de risco xeralmente invisibilizado, como a falta de consideración das responsabilidades de coidado na política preventiva. Tamén están invisibilizadas as mulleres traballadoras na normativa de enfermidades profesionais²⁰ que segue sen incluír as tarefas que elas desenvolven maioritariamente²¹. A invisibilidade das mulleres en materia de saúde laboral aparece en materias como o accidente *in*

¹⁹ Un comentario do seu contido e alcance por MIRANDA BOTO, "Algo de ruído. Cantas veces? A nova Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unhas condicións laborais transparentes e previsibles na Unión Europea e o seu impacto no dereito español", *Temas Laborais* 149, 2019, pp. 71-100. Resaltando as conexións de xénero da Directiva 2019/1158, FERRADANS CARAMÉS, C. "A transposición da Directiva (UE) 2019/1152: maiores garantías para un tempo de traballo transparente e previsible no século XXI", *Brief 22 AEDTSS*, 2024

²⁰ CHABANNES M., "As enfermidades profesionais en sectores feminizados: un sistema pendente de reforma con perspectiva de xénero", *Revista de Traballo e Seguridade Social CEF*, 486, 2025.

²¹ Por exemplo, obrigando ás persoas traballadoras da limpeza (maioritariamente mulleres) a reclamar xudicialmente para que as súas doenzas profesionais sexan cualificadas de accidentes de traballo por non estar incluídas na listaxe de enfermidades profesionais. Ao respecto, STS do 5 de novembro de 2014, rec. 1515/2013

itinere cuxo número aumenta na poboación traballadora feminina²². O dato explícase polo maior número de desprazamentos que realizan dado que as mulleres son maioritarias no traballo a tempo parcial (e en varios traballos a tempo parcial) e tamén teñen unha maior implicación no coidado familiar.

1.1.10. Víctimas de violencia

As mulleres son as principais vítimas da violencia no traballo. Dun lado, o acoso sexual está recoñecido expresamente como discriminación por razón de sexo no art. 7 LOIE. A vinculación automática do acoso sexual á discriminación de xénero prodúcese porque o acoso non só é un acto que persegue a satisfacción sexual do ofensor, senón que fundamentalmente atende a un determinado estereotipo da sexualidade no que o home é o cazador e a muller é a presa²³. Por este feito e pola súa propia constitución física son tamén as principais vítimas doutro tipo de violencias, por exemplo fronte a terceiros. Pola súa propia situación na vida (por exemplo polo tempo e o esforzo dedicado á conciliación), así como pola falta de recoñecemento e polos estereotipos de xénero, tamén adoitan sufrir en maior medida os riscos psicosociais, particularmente os vinculados á tensión laboral. Pero probablemente o factor que máis incidencia ten na maior vulnerabilidade das mulleres traballadoras é a debilidade no mercado de traballo que é consecuencia da infravaloración laboral, da menor calidade dos traballos aos que acceden e da maior taxa de desemprego feminino. É unha vulnerabilidade estrutural, que vai máis aló das características físicas e que enlaza cos estereotipos de xénero e coa discriminación sistémica de xénero. A percepción de que o traballo é un lugar hostil é maior nas mulleres que nos homes.

²² CES, *Memoria sobre a situación socioeconómica e laboral. España 2024*. Madrid, Consello económico e Social de España, 2025. https://www.ces.es/documents/10180/5361467/memoria_ces_2024.pdf páx. 321

²³ LOUSADA AROCHENA, F. "Acoso sexual: precisións conceptuais", *O Derecho.com. Tribuna*. 3/06/2020

1.2. A RELEVANCIA DO DEREITO DA UNIÓN EUROPEA

Nos últimos anos (menos dunha década) produciuse unha gran eclosión de normas antidiscriminatorias de xénero na Unión Europea. Podería dicirse que estamos ante un novo momento de conciencia na UE motivado, entre outras razóns, pola formulación europea do Piar Europeo de Dereitos Sociais de 2017 e polo cambio de percepcións sociais que se produciu durante a pandemia. Hai unha nova concepción do valor do traballo en xeral e do valor do traballo das mulleres en particular. En 1957 a UE naceu como unha asociación comercial que foi evolucionando cara a unha unión social ou de valores comúns. O primeiro dos dereitos fundamentais que se recoñeceu foi o dereito á igualdade retributiva laboral entre mulleres e homes (art. 119 do Tratado de Roma), que logo se foi expandindo a todas as discriminacións de xénero, laborais ou non; e a outras causas de discriminación. Atopámonos nun momento de “transicións” (transición dixital, transición verde...) no que tamén estamos a asistir a unha transición nos conceptos e no alcance da discriminación no traballo. Atopámonos nun momento xeral de cambios estruturais na Unión Europea que chega despois dunha sucesión de situacións conxunturais derivadas das crises económicas anteriores. Estamos ante unha nova era dos dereitos sociais na Unión Europea, e particularmente dos dereitos antidiscriminatorios, que fala cunha linguaxe diferente ao antigo da austeridade.

1.2.1. Eclosión das normas UE de xénero.

Na década dos 70 do século pasado houbo unha gran eclosión de normas antidiscriminatorias de xénero na Unión Europea²⁴. Foi consecuencia das reivindicacións sociais da década dos 60 e tamén da Carta de Dereitos civís dos Estados Unidos. Nos últimos anos está a producirse na Unión Europea unha eclosión de normas antidiscriminatorias de gran intensidade, que mesmo supera o entusiasmo normativo daquela década dos 70. As normas UE que mostran evidencia deste fenómeno son as seguintes:

²⁴ Directiva 75/117 (igualdade retributiva de xénero); Directiva 76/207 (directiva xeral contra a discriminación de xénero); e Directiva 79/7 (igualdade de xénero na seguridade social)

-A Directiva 2019/1158 chámase de conciliación pero en realidade insta un novo modelo de coidado que aspira á corresponsabilidade. Por iso non é só unha Directiva facilitadora de coidados, senón tamén unha norma para a igualdade de xénero que aspira á repartición de responsabilidades dentro da familia e no ámbito da empresa.

-A Directiva 2022/2381 de equilibrio de xénero nos Consellos de Administración é unha norma antidiscriminatoria de gran relevancia porque foi longamente demorada dada a oposición de países importantes da UE (en particular de Alemaña). A súa aprobación en 2022 significa que no momento actual están a superarse vellas rémoras que parecía imposible salvar hai pouco tempo.

-A Directiva 2023/970 de transparencia retributiva é unha norma de gran transcendencia desde a perspectiva da efectividade porque vai moito máis alá das declaracións formais establecendo obrigacións moi concretas. É unha norma ambiciosa que se atreve mesmo a formular a prohibición da discriminación interseccional, algo ao que, ata o de agora, o TXUE resistírase²⁵.

-A Directiva 2024/2385 de violencia de xénero é unha norma de particular interese porque o seu ámbito é externo ao laboral. Nin sequera ten contido económico, como a Directiva 2004/113 antidiscriminatoria de xénero no acceso a bens e servizos. A Directiva 2024/385 é unha norma estritamente social, que busca protexer ás mulleres vítimas de violencia de xénero sen máis xustificacións.

-A Directiva 2024/1500 de organismos de igualdade de xénero é unha Directiva de gran importancia desde a perspectiva da efectividade porque esixe aos Poderes Públicos de todos os Estados que configuren institucións independentes con funcións moi amplas en materia antidiscriminatoria de xénero no ámbito do emprego e a

²⁵ A sentenza paradigmática do TXUE na que o Tribunal Europeo négase a aceptar abertamente o concepto de discriminación interseccional é a STXUE do 24 de novembro de 2016, Parris, C-443/15

ocupación (funcións de investigación, acceso a información, apoio integral ás vítimas...). O significado desta Directiva é moi especial porque supón implicación pública na prevención e no apoio ás vítimas da discriminación laboral de xénero. A Directiva 2024/1500 forma tándem coa Directiva 2024/1499 que establece a obrigação de establecemento de organismos de igualdade para todas as causas de discriminación.

1.2.2. Eclosión das normas UE sociais con repercusión de xénero.

Ademais de normas antidiscriminatorias nos últimos anos está a producirse unha inusitada aprobación de normas sociais con repercusión de xénero na UE. Algunhas delas son as seguintes:

-A Directiva 2019/1152 de condicións de traballo transparentes e previsibles ten entre os seus contidos a obrigação de previsibilidade do tempo de traballo conforme unha serie de pautas. A imprevisibilidade laboral está a se configurar na nova precariedade que afecta a toda a poboación traballadora pero que ten efectos perversos para as persoas traballadoras máis vulnerables, particularmente as mulleres traballadoras.

-A Directiva 2022/2041 de salarios mínimos adecuados ten gran incidencia na discriminación retributiva de xénero dado que as mulleres son maioritarias no colectivo de persoas perceptoras do SMI. Aínda que a Directiva foi impugnada ante o TXUE por Suecia e Dinamarca que alegaban extralimitación competencial, o TXUE confirmou a validez da Directiva no relacionado coa obrigação dos Estados de configurar salarios mínimos dignos para toda a cidadanía²⁶.

-O Regulamento 2024/1689 de Intelixencia Artificial é unha norma longamente esperada que pon límites ao funcionamento da intelixencia artificial. Establece tamén que o espazo laboral é un ámbito de alto risco que merece unha protección especial en materia de intelixencia artificial.

²⁶ STXUE do 11 de novembro de 2025, C-19/23

Certamente, a intelixencia artificial pode poñer en risco os dereitos fundamentais e, entre eles, a igualdade de xénero como xa se empezou a ver no funcionamento dos algoritmos. A aplicación do principio antidiscriminatorio supón combater os estereotipos, mentres que o funcionamento algorítmico reproduce valoracións e percepcións maioritarias. O Regulamento 2024/1689 é, por tanto, un freo aos retrocesos en materia de igualdade de xénero que podería supoñer o funcionamento desta nova forma de producir e de entender a vida.

-A Directiva 2024/2831 de plataformas dixitais establece tamén límites e garantías no espazo de funcionamento das plataformas dixitais. Entre outras cousas establece certa garantía de laboralidade se concorre a dependencia e alleidade nos termos establecidos por cada Estado. Como no caso do regulamento de intelixencia artificial, a Directiva 2024/2831 establece que non todo vale no funcionamento das plataformas o que beneficia fundamentalmente ás persoas traballadoras máis vulnerables.

1.2.3. As normas UE de igualdade como “supernormas”

Hai xa moitos anos que o TXUE estableceu que as normas antidiscriminatorias de xénero teñen eficacia directa horizontal²⁷. Isto supón que as Directivas antidiscriminatorias poden ser alegadas nos tribunais internos por privados fronte a privados, o que as converte en normas de eficacia especial. Máis adiante a eficacia directa ampliouse ás Directivas antidiscriminatorias por outras causas e mesmo a outras Directivas sociais non discriminatorias, pero a eficacia directa das Directivas antidiscriminatorias é a máis antiga e a máis consolidada. A eficacia directa das Directivas antidiscriminatorias de xénero non só se aplica nos Tribunais internos senón tamén en todas as Administracións Públicas, que están obrigadas a aplicalas sen esperar a que o poder lexislativo ou o xudicial fágano primeiro²⁸.

²⁷ Desde a STXUE do 8 de abril de 1976, Defrenne, C-43/75

²⁸ STXUE do 14 de setembro de 2023, DX, C-113/22

A normativa antidiscriminatoria dos últimos anos é unha normativa moi detallada e moi concreta porque se sabe autoexecutiva. Mesmo entra en temas procesuais como o da duración mínima da prescrición para reclamar xudicialmente (Directiva 2023/970) unha materia que ata o de agora non fora tratada pola normativa UE. As novas Directivas antidiscriminatorias non se autoimpoñen límites nin teñen os complexos das Directivas antidiscriminatorias de épocas anteriores e por iso, respecto a estas, poderían ser cualificadas de supernormas.

1.2.4. A relevancia da xurisprudencia do TXUE en materia de igualdade.

A xurisprudencia do TXUE tivo un papel fundamental na consolidación e avance do principio antidiscriminatorio na UE e tivo tamén un papel fundamental na aplicación do principio antidiscriminatorio de xénero nos Estados membro. España tivo unha importante participación neste gran volume de sentenzas do TXUE en materia antidiscriminatoria porque son moitas as cuestións pre-xudiciais desta temática expostas ante o TXUE por xuíces e maxistrados españois. É un dato que debe destacarse porque mostra o interese das institucións xudiciais españolas por aplicar o principio antidiscriminatorio de xénero²⁹. Á súa vez, bastantes destas cuestións pre-xudiciais concluíron con sentenzas do TXUE que declararon o carácter discriminatorio de certas normas españolas, o que á súa vez obrigou a importantes cambios no ordenamento xurídico laboral e de seguridade social español. Algunhas das cuestións pre-xudiciais expostas por xuíces e maxistrados españois ante o TXUE non só tiveron efectos sobre o ordenamento español senón que suscitaron reaccións noutros Estados, como cando o TXUE estableceu que as diferenzas de trato pexorativas dispensadas pola normativa ás persoas traballadoras do fogar constituía discriminación indirecta de xénero por tratarse dun colectivo

²⁹ Un interesante estudo acerca da formulación de cuestións pre-xudiciais por parte de xuíces e maxistrados españois por LOUSADA AROCHENA, J.F., *A cuestión pre-xudicial ante o Tribunal de Xustiza vista desde un órgano xudicial español*, Ed. Laborum, 2021

integrado maioritariamente por mulleres³⁰. Aínda que a actuación do TXUE en materia antidiscriminatoria non está exenta de crítica nalgúns casos e conta no seu haber con algúns pronunciamentos que puidesen ser ou parecer retrocesos, o certo é que é un órgano que ao longo da historia favoreceu o avance e a consolidación do principio antidiscriminatorio.

2. ALGUNHAS SOLUCIÓN

A continuación expoñeranse algunhas reflexións sobre tres temas paradigmáticos da nova era na que se atopa a política antidiscriminatoria. Son novas formas de ver a cuestión antidiscriminatoria que poden servir para identificar cales son as tendencias e que cambios supoñen respecto a percepcións ou conceptos anteriores. Os tres temas son: a transparencia retributiva, a corresponsabilidade e a acción afirmativa.

2.1.A TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

2.1.1.As novas normas de transparencia retributiva e os seus obxectivos

A normativa sobre discriminación retributiva dos últimos anos non ten como obxectivo establecer prohibicións formais e aspira, máis ben, a ter eficacia práctica real. A prohibición formal de discriminación retributiva é moi antiga no dereito internacional (convenio 100 OIT de 1951), no dereito da UE (art. 141 do Tratado de Roma de 1957) e na normativa interna española (art. 28 ET desde a súa primeira versión de 1980). Pero a pesar destes recoñecementos a brecha retributiva de xénero non desapareceu. O punto de inflexión da nova etapa da efectividade foi a Recomendación da Comisión Europea de 2014 para o reforzo da igualdade retributiva de xénero a través da transparencia. Esta recomendación foi o embrión da actual Directiva 2023/970 do 10 de maio de 2023, *pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento*.

³⁰ STXUE do 24 de febreiro de 2022, CJ, C-389/20

Entre a recomendación da comisión de 2014 e a aprobación da Directiva 2023/970 algúns países europeos modificaron a súa lexislación para incorporar a obrigação de transparencia. Algúns países reforzaron os seus sistemas de auditorías (Islandia), outros estableceron mecanismos de exposición pública de medias na páxina web da empresa (Reino Unido) e algúns como Francia ou Alemaña incrementaron os dereitos de información retributiva das persoas traballadoras e dos seus representantes. En España aprobouse en 2020 unha norma específica de transparencia retributiva, o RD 902/2020 que, en moitos aspectos, mellorou, sen sabelo, o que posteriormente estableceu a Directiva 2023/970. Non quere iso dicir, con todo, que o ordenamento español non requira axustes para acomodarse á Directiva, algo inevitable considerando que a Directiva foi posterior e que algúns dos seus contidos eran difíciles de prever en 2020³¹.

Tanto a Directiva 2023/970 como o RD 902/2020 e o resto de normas de transparencia aprobadas nos Estados membro teñen fundamentalmente dous obxectivos:

O primeiro e principal obxectivo das normas de transparencia retributiva é, aínda que poida parecer estraño, favorecer a litixiosidade. En efecto, todos os países da UE teñen poucas reclamacións xudiciais por discriminación retributiva o que ten difícil explicación dado que é indubidable que a brecha retributiva existe. A única excepción en Europa é Reino Unido que ten un volume considerable de reclamacións xudiciais por discriminación retributiva de xénero que podería explicarse polo seu xeneroso sistema de indemnizacións por discriminación. A transparencia retributiva por medio da información de medias favorece as reclamacións xudiciais porque favorece os indicios. Deste xeito, se as medias dunha empresa dan como resultado unha diferenza retributiva entre homes e mulleres a persoa traballadora dispoñerá da proba indiciaria que trasladará a carga da proba á empresa, quen deberá achegar a xustificación desa diferenza.

³¹ Tiven a ocasión de expoñer o alcance da Directiva 2023/970 e as necesidades de transposición en España en BALLESTER PASTOR, M.A., "Desentrañando a Directiva 2023/970 de transparencia retributiva", *Revista de Dereito Social*, 111, 2025

O segundo obxectivo das normas de transparencia retributiva é favorecer sistemas de xestión de recursos humanos obxectivos o que favorece non só a igualdade retributiva senón tamén a igualdade en xeral. En efecto, a única maneira de que unha empresa poida defenderse (cando se produce a inversión da carga da proba) nun caso de discriminación retributiva é mostrando que ten un sistema obxectivo (non arbitrario) de xestión de recursos humanos no que as persoas traballadoras son retribuídas e tratadas conforme o valor obxectivo do seu traballo e da calidade dos seus méritos.

2.1.2. En que consisten as obrigacións de transparencia e os mecanismos para o cumprimento da igualdade retributiva

A Directiva 2023/970 é unha norma complexa porque é unha xustaposición dos diferentes sistemas existentes nos países da UE. Seguidamente expóñense tan só aqueles aspectos da Directiva que, por algunha razón, son relevantes en España. Primeiro, a Directiva establece a obrigación de transparencia retributiva interna, isto é, a obrigación de información que ten como destinatarios ás persoas traballadoras e á representación legal dos traballadores (RLT). A Directiva admite diferentes posibilidades e, entre elas, a de que a información se facilite pola empresa á RLT para que esta, de ser o caso, facilitea ás persoas traballadoras que lla requiran. Este é o sistema configurado en España no RD 902/2020 por medio do rexistro retributivo. O máis relevante do sistema de transparencia retributiva interna é que a información consiste en datos promediados e desagregados por conceptos e niveis profesionais. Non existe, por tanto, a obrigación de que se informe da nómina concreta de ningún traballador. O problema xorde cando as medias desvelan datos individualizados, o que pode suceder cando a empresa ten poucos traballadores ou cando son poucos os que integran unha determinada categoría ou un determinado nivel. A Directiva 2023/970 establece que poden establecerse garantías para que neste caso os suxeitos individuais non accedan á información particular da nómina doutro/a compañeiro/a, pero a Directiva non establece que poida limitarse tamén do mesmo xeito o dereito á información retributiva en beneficio da RLT. De feito, o art. 12.3 da

directiva establece que cando da información se deduzan datos retributivos individualizados, a RLT seguirá tendo dereito á información retributiva do mesmo xeito que deben manter ese dereito informativo a Inspección de Traballo ou o organismo de fomento da igualdade. Por iso podería ser contrario á Directiva o establecido polo Tribunal Supremo na súa Sentenza do 21 de novembro de 2024 (rec. 218/2023) que admite a validez dun acordo entre empresa e RLT polo que esta non ten dereito a coñecer os rexistros salariais cando deles derívense datos individualizados.

Segundo, a Directiva tamén establece unha obrigación de transparencia que, en realidade, é unha obrigación de negociación (avaliación retributiva conxunta) coa RLT para efectos de identificación, planificación e corrección da discriminación retributiva na empresa. Trátase dunha obrigación de gran interese, porque supón a actuación conxunta de empresa e RLT para acometer a discriminación retributiva de xénero con carácter proactivo na empresa. A Directiva limita a obrigación de avaliación retributiva conxunta ás empresas con máis de cen persoas traballadoras nas que a brecha sexa superior ao 5%. España mellora a Directiva porque existe no RD 902/2020 a obrigación de que se elabore unha auditoría retributiva en todas as empresas que deban contar con plan de igualdade (que debe ser negociado), o que corresponde a todas as empresas con máis de 50 persoas traballadoras independentemente dos seus datos de brecha retributiva. Existe, con todo, un grave problema en España que podería xerar o incumprimento da Directiva porque non todas as empresas obrigadas a ter plan de igualdade de feito téñeno³².

Terceiro, unha das obrigacións de transparencia máis interesantes é a que na Directiva se establece para os momentos anteriores á contratación laboral. O momento precontractual é un tempo non exento de discriminación. Con todo, é un tempo que parece na marxe de normas e

³² Segundo datos do Consello Económico e Social de España en 2024 só o 50% das empresas obrigadas a ter plan de igualdade tíñano. CES, *Memoria sobre a situación socioeconómica e laboral. España 2024*. Madrid, Consello económico e Social de España, 2025, páx 269. https://www.ces.es/documents/10180/5361467/memoria_ces_2024.pdf

reclamacións porque a persoa candidata non é aínda persoa traballadora e porque boa parte do proceso de selección non se desenvolve de fronte ao público. De modo moi innovador a Directiva 2023/970 atreveuse a entrar no momento precontractual e faino de dúas maneiras: dun lado, establece a obrigação de que as persoas candidatas teñan información da banda retributiva do posto ao que aspiran e, doutro lado, configura a prohibición de que os encargados da selección en nome da empresa pregunten aos/as candidatas información sobre o seu historial retributivo previo. Esta é unha prohibición moi interesante porque a investigación dos ingresos retributivos previos non se tivo ata o de agora como conduta discriminatoria aínda que resulta indubidable que ten efectos perpetuadores da brecha retributiva.

Cuarto, a Directiva 2023/970 outorga especiais prerrogativas en materia de recepción de información aos Poderes Públicos, o que inclúe o Poder Xudicial e a Inspección de Traballo. Pero o art. 29.3 da directiva tamén outorga poderes especiais de recepción de información aos organismos de igualdade. Neste aspecto é necesario conectar e establecer neste precepto da Directiva 2023/970 co establecido nas Directivas 2024/1499 e 2024/1500 sobre organismos de igualdade. Todas estas normas están a indicarnos o interese das institucións comunitarias por que a defensa da discriminación de xénero transcenda aos/as interesados/as e aos Poderes Públicos, para descansar nuns organismos de igualdade que deben ser entidades confiables (independentes) e poderosas (polas competencias sen precedentes que deben ter segundo as Directivas de 2024 de organismos de igualdade).

En materia de transparencia retributiva, segundo a Directiva 2023/970, os organismos de igualdade deben ter dereito a acceder a información retributiva e, sobre todo, deben ser o nexo entre esta información e o público en xeral, dado que teñen a obrigação de publicar os datos retributivos de maneira accesible e comprensible (art. 29.3.c). Os novos organismos de igualdade que nacen desta nova quenda de Directivas son entidades que deben ter capacidade para defender a discriminación retributiva en xuízo, como tamén deben telo outras entidades (sindicatos, asociacións...). O art. 15 da Directiva establece esta competencia de defensa de

intereses colectivos que nalgúns ordenamentos chámase litixio estratéxico. En España temos, en teoría, estas formas de defensa de dereitos colectivos que alcanza a cuestión antidiscriminatoria (procedemento de conflito colectivo, procedemento de impugnación de convenios, lexitimación difusa ou procedemento de oficio). De feito, a maioría dos procesos xudiciais de discriminación retributiva en España ou foron procesos de impugnación de convenios (por exemplo, STC 145/1991, do 1 de xullo de 1990) ou foron procesos de oficio iniciados tras actuacións da Inspección de Traballo (por exemplo, STS do 14 de maio de 2014, rec. 2328/2013). Con todo, os procedementos españois son escasos, e hai algunhas entidades que, aínda contando con lexitimación extensa en defensa de intereses xerais (ou difusos), non chegaron a exercitala, como no caso das asociacións, os organismos de igualdade ou os sindicatos máis representativos en procesos de discriminación.

2.2.O NOVO MODELO DA CORRESPONSABILIDADE

O concepto de corresponsabilidade substituíu ao concepto de conciliación no relacionado coa promoción do coidado no ámbito do traballo da empresa. Dun lado, isto significa que o coidado é cousa de todos/as como sociedade e, por tanto, non é só unha cuestión da unidade familiar e, moito menos, unha responsabilidade só dun (unha) dos integrantes da unidade familiar. Por iso cando falamos de corresponsabilidade falamos de tres modalidades da mesma: corresponsabilidade empresarial (centralidade do coidado no funcionamento da empresa); corresponsabilidade social (investimento económico e consideración social do coidado); e corresponsabilidade intrafamiliar (ou repartición de responsabilidades).

A corresponsabilidade tamén significa que non todo vale no ámbito das políticas do coidado porque o que pode parecer unha vantaxe pode ser un elemento de perpetuación de roles de coidado. Isto aprendémolo en España (e en Europa) á forza cando o TXUE estableceu que un permiso parental exclusivo ou preferente para as mulleres era inadmisíbel porque perpetuaba roles de coidado e, por tanto, constituía

unha discriminación por razón de sexo contra as propias mulleres (asunto Roca Alvarez)³³.

O novo concepto de corresponsabilidade ten dous contidos básicos: dun lado, o dereito á adaptación como dereito substantivo das persoas traballadoras con responsabilidades de coidado e, doutro lado, a obrigação de que os permisos parentais e de coidado sexan deseñados de modo corresponsable.

2.2.1.O dereito á adaptación

O dereito á adaptación do traballo ás persoas con responsabilidades de coidado, ou dereito á presenza, tivo un recoñecemento tardío na Unión Europea. Recoñeceuse por primeira vez no art. 9 da Directiva 2019/1158 posto que as anteriores Directivas de permisos parentais (a Directiva 96/34 e a Directiva 2010/18) non contemplaban máis dereitos de coidado que os dereitos de ausencia ou permisos³⁴. O dereito de adaptación por conciliación, tal como o define o art. 34.8 ET, ou o dereito á flexibilidade por conciliación, que é como o denomina o art. 9 da Directiva 2019/1158, é un dereito de gran interese para a persoa traballadora pero tamén de certo custo para a empresa. En efecto, é de particular interese desde a perspectiva laboral porque permite que a persoa traballadora non se autoexpulse do traballo (mediante o cesamento no traballo ou mediante os permisos) o que permite que manteña a súa retribución e tamén que non se abran parénteses de inactividade na súa carreira profesional. Pero supón un esforzo para a empresa porque a adaptación normalmente afecta á organización

³³ STXUE do 30 de decembro de 2010, Roca Alvarez, C-104/09. Un comentario do alcance desta sentenza do TXUE, dos cambios normativos posteriores e da interpretación do TS por ROJO TORRECILLA, E. , "Permiso de lactación. Dereito do pai traballador sen estar condicionado pola non actividade laboral da nai", *Revista de Xurisprudencia Laboral*, 8, 2022, pp. 1-8

www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=anu-l-2022-00000002041

³⁴ STXUE do 18 de setembro de 2019, Ortiz Mesonero, C-366/18. Esta sentenza sinalou que as Directivas de permisos parentais só contemplaban certo dereito de adaptación do traballo no momento da reincorporación tras un permiso parental, pero non contemplaban un dereito substantivo de adaptación do traballo por razón de conciliación.

empresarial no seu conxunto. En efecto, cando unha persoa traballadora auséntase, a empresa pode seguir funcionando coa mesma organización porque só resulta necesario substituíla. Con todo, cando alguén solicita un cambio de quenda ou unha forma especial de gozar dos descansos semanais, resulta necesario reformular todo o sistema organizativo da empresa.

O máis relevante do dereito contido no art. 9 da Directiva é que é un verdadeiro dereito, ou sexa, é un dereito substantivo que non require pacto coa empresa para ser efectivo. Isto non significa que sexa un dereito absoluto. De feito, a propia Directiva establece que o dereito á flexibilidade por conciliación debe buscar o equilibrio de dous intereses: o da empresa en materia de organización empresarial e o da persoa traballadora en materia de exercicio das responsabilidades de coidado. Pero é un dereito substantivo da persoa traballadora, ata o punto de que a propia Directiva establece certa presunción de lexitimidade do dereito da persoa traballadora, posto que é a empresa a que debe xustificar unha eventual denegación do solicitado. En España o dereito á redución de xornada por conciliación do art. 37.6 ET é un dereito absoluto, que corresponde á persoa traballadora sempre. É un dereito, por tanto, que mellora o establecido na Directiva. O dereito á adaptación consistente na modificación das súas condicións de traballo contense en España no art. 34.8 ET, un precepto que sufriu numerosos cambios e que actualmente, polo menos formalmente, ten un contido acomodado ao establecido no art. 9 da Directiva.

Outra manifestación do dereito de adaptación do traballo ás persoas ten na Directiva 2019/1158 unha dimensión conxuntural e refírese á obrigação de que sexa a empresa a que se adapte ás necesidades puntuais, extraordinarias e imprevisibles que sobreveñen ás persoas con responsabilidades de coidado. Trátase de permisos de curta duración (o que dura a situación excepcional) aos que as persoas traballadoras deben ter dereito podendo os ordenamentos poñer límites ou condicións ao seu exercicio. Os permisos conxunturais son mecanismos de gran interese porque en moitas ocasións as persoas traballadoras abandonan os seus empregos e/ou as súas aspiracións

profesionais pola eventualidade de que sucedan situacións familiares imprevisibles. Estes permisos conxunturais teñen dúas modalidades na Directiva: dun lado, existe o dereito a un permiso de coidadores ou permiso para a atención puntual de familiares ou conviventes que requiren asistencia por un problema médico grave. En España contense no art. 37.3.b ET e mellora a Directiva porque consiste en cinco días por cada situación que se produza, mentres que a Directiva permite que se limite a cinco días ao ano. Doutro lado, existe tamén dereito a un permiso por forza maior familiar, que permite a inasistencia ao traballo por un motivo médico que require a presenza da persoa traballadora, o que sucede, por exemplo, cando un menor ten unha enfermidade súbita non grave ou cando unha persoa maior ten unha caída. España tamén mellora o establecido na Directiva porque este permiso de forza maior familiar é retribuído nas horas equivalentes a catro días de traballo (art. 37.9 ET). Estes novos permisos conxunturais son permisos que pretenden solucionar os problemas reais aos que se enfrontan as persoas que coidan. Tamén resulta de interese que os novos permisos conxunturais de coidado non só teñen como suxeito pasivo aos familiares, senón que inclúen tamén aos conviventes. Trátase dunha inclusión de gran interese porque atende aos novos modelos de convivencia nos que as redes de apoio e asistencia prodúcense cada vez máis entre persoas sen vínculos familiares ou sequera sentimentais.

2.2.2.O dereito aos permisos corresponsables

Durante a negociación da Directiva 2019/1158 tentouse que esta establecese expresamente que todos os permisos debían ser iguais, individuais e intransferibles (I.I.I.). Estas son as tres características ideais para a promoción da corresponsabilidade. Con todo, a intransferibilidade dos permisos non chegou a garantirse na súa totalidade na Directiva. En efecto, a Directiva asegurou que todos os permisos fosen iguais e individuais porque están formulados como dereitos de cada persoa, tal e como establecera o TXUE no emblemático asunto Roca Alvarez (*supra*). Pero a Directiva non conseguiu obrigar a que todos os Estados membro establecesen a intransferibilidade dos permisos de

coidado, algo que fose de gran interese para evitar que as ausencias por coidado acumulásemos nunha soa das persoas integrantes da unidade familiar. Ao final, no art. 5 da Directiva establécese que a intransferibilidade do permiso parental só débese garantir en, polo menos, dous meses. España mellora a previsión da Directiva nesta materia porque todos os permisos españois son intransferibles entre beneficiarios. Mesmo o permiso de maternidade e de paternidade son intransferibles porque ambos teñen unha soa formulación (o permiso de nacemento) que é totalmente igual, individual e intransferible para ambos os proxenitores. A Directiva ten unha segunda manifestación de corresponsabilidade dos permisos que consiste na súa retribución. O art. 5 da Directiva en relación co art. 8 da mesma establece a obrigação de que polo menos dous meses do permiso parental sexan retribuídos. A retribución do permiso parental ten como obxectivo potenciar a repartición de responsabilidades posto que nunha unidade familiar quen tende a coller os permisos parentais retribuídos é a persoa traballadora con menores ingresos, que adoita ser a muller. Por tanto, o mantemento da retribución durante o permiso parental é un elemento de fomento da corresponsabilidade intrafamiliar. A Directiva non establece cal deba ser a retribución (ou prestación) do permiso parental, pero establece que terá que establecerse de xeito que se facilite que ambos os proxenitores gócen (art. 8.3) o que vén significar probablemente que deben aspirar a garantir contías próximas ás percibidas con anterioridade ao permiso. É nesta materia onde o ordenamento español expuxo máis problemas de transposición. En efecto, España cumprira coas anteriores Directivas de permisos parentais porque ten unha excedencia por coidado de fillos/as que é un permiso parental de longa duración (ata tres anos) de carácter non retribuído. Cando a Directiva 2019/1158 estableceu a obrigação de permisos parentais retribuídos España resistiuse a implantalo dando lugar a un expediente por incumprimento que concluíu en condena por parte do TXUE³⁵. O RDL 9/2025, do 1 de xullo, ampliou a duración do

³⁵ STXUE do 1 de agosto de 2025, C-70/24

permiso de nacemento a 19 semanas para efectos de que o exceso respecto ao esixido pola directiva de maternidade (14 semanas segundo a Directiva 92/85) servise para cumprir coa obrigación do permiso parental retribuído facendo uso da cláusula pasarela que admitía a propia Directiva. Previamente, modificouse o permiso para o coidado do lactante³⁶ o que permitiu engadir unhas cantas semanas máis á cláusula pasarela (de difícil determinación *a priori*³⁷). En fin, a transposición *in extremis* dos permisos parentais retribuídos en España expón algunhas dúbidas relacionadas coa súa acomodación ao espírito da Directiva e á finalidade corresponsabilizadora pretendida por esta, que se dilúe en España co sistema do alongamento do permiso de nacemento. Tamén xorden dúbidas acerca de se a cláusula pasarela “á española” alcanza verdadeiramente os dous meses de permiso retribuído esixidos pola Directiva³⁸.

2.3.A ACCIÓN AFIRMATIVA

Nesta revisión conceptual dos conceptos antidiscriminatorios non pode esquecerse o da acción afirmativa (ou acción positiva). Segundo o *European Gender Equality Institute* a acción positiva defínese do seguinte modo³⁹: *Medidas destinadas a un grupo determinado, coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas fácticas existentes. Son de carácter puntual,*

³⁶ Polo RDL 5/2023, do 28 de xuño e polo RDL 7/2023, do 19 de decembro

³⁷ Tal e como refire MANEIRO VAZQUEZ, E., “A nova regulación do permiso para o coidado do lactante no RDL 7/2023”, *Brief 75 AEDTSS*, 2023, <https://www.aedtss.com/la-nueva-regulacion-del-permiso-para-el-cuidado-del-lactante-en-el-rd-ley-7-2023/>

³⁸ Unhas interesantes reflexións sobre esta materia por BLASCO JOVER, C. “As claves do RD lei 9/2025, do 29 de xullo. Entre compromisos europeos, slogans apresurados e confusión de conceptos unha luz: a solución para as familias monoparentais”, *Brief. 89 AEDTSS*, 2025 www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/09/89_carolina-blasco-jover_permisos-parentales.julio2025.pdf; e MENENDEZ SEBASTIAN, P., “Ofelia e o permiso parental español. Parte II”. *Brief 92 AEDTSS*, 2025 www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/09/92_paz-menedez-sewbastian_permisos-parentales.2025.pdf

³⁹

https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1108?language_content_entity=es

temporal e excepcional, polo que unha vez corrixido o desequilibrio non haberá necesidade de seguir desenvolvéndoa. Así mesmo, haberán de ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso, que non pode ser outro que o de superar as situacións de desigualdade das mulleres en relación cos homes en cada un dos supostos que se pretenda corrixir coa aplicación dunha acción positiva. O Tratado de Ámsterdam asinado en 1997 e que entrou en vigor en 1999 incorporou a acción afirmativa ao contido do principio antidiscriminatorio. Desde entón atópase no art. 157.4 TFUE que actualmente establece o seguinte: *Co obxecto de garantir na práctica a plena igualdade entre homes e mulleres na vida laboral, o principio de igualdade de trato non impedirá a ningún Estado membro manter ou adoptar medidas que ofrezan vantaxes concretas destinadas a facilitar ao sexo menos representado o exercicio de actividades profesionais ou a evitar ou compensar desvantaxes nas súas carreiras profesionais.*

No contexto da efectividade no que se están desenvolvendo as normas antidiscriminatorias máis recentes podería parecer que tamén o reforzamento da acción afirmativa debese ser un elemento crave, pero en realidade non foi así. Aínda que as institucións europeas mostraron un claro interese por avanzar de modo efectivo na igualdade de xénero por medio de Directivas antidiscriminatorias de novo cuño non conseguiron reverter (en realidade nin sequera o tentaron) unha doutrina xudicial do TXUE moi consolidada que restrinxiu o alcance da acción afirmativa ao non permitir nin cotas (obrigacións de resultados) nin diferenzas de xénero no ámbito da seguridade social.

2.3.1.Os beneficios para o coidado

A sentenza paradigmática neste tema é a ditada polo TXUE no asunto Roca Alvarez que declarou o carácter discriminatorio de calquera beneficio para o coidado dos fillos/as establecido exclusiva ou preferentemente para as mulleres. A doutrina Roca Alvarez consolidouse e deu lugar a bastantes sentenzas posteriores similares⁴⁰. Serviu tamén

⁴⁰ Por exemplo, STXUE do 16 de xullo de 2015, Maïstrellis, C-222/14

para neutralizar algunhas sentenzas anteriores do propio TXUE que parecían xustificar os beneficios de gardería exclusivos para mulleres nunha empresa como medida “para remediar a considerable infrarrepresentación das mulleres entre o seu persoal”⁴¹. En fin, a partir de Roca Alvarez o TXUE deixou claro que os beneficios de coidado exclusivos ou preferentes para mulleres non son, en ningún caso e baixo ningunha circunstancia, unha acción afirmativa válida. Outro dato interesante é que na doutrina Roca Alvarez non se aplicou o concepto do home discriminado porque quen resultaba discriminada era a muller ao perpetuarse roles de coidado. Trátase dunha doutrina de gran interese que, en xeral, non sufriu críticas e que sintetiza á perfección o obxectivo da corresponsabilidade.

En consonancia coa doutrina Roca Alvarez o TXUE foi modificando as súas anteriores interpretacións para consolidar con carácter absoluto a prohibición de que as mulleres sexan as beneficiarias exclusivas ou preferentes das medidas de coidado. En efecto, na década dos 80 o TXUE admitiu que as ampliacións do permiso de maternidade moito máis alá da data do parto concedénsese exclusivamente ás nais e non aos pais en atención a unha cuestionable e moi criticada “especial relación” da nai co fillo (asunto Hofmann)⁴². O TXUE neutralizou definitivamente a doutrina Hofmann e estableceu que non é admisible que a extensión dun permiso de maternidade establézase exclusivamente para a nai se perde vínculo temporal co feito biolóxico da maternidade⁴³. En definitiva, na actualidade xa non hai permisos nin beneficios que, para favorecer o coidado, recaian exclusiva ou preferentemente en mulleres. Trátase dunha doutrina rotunda, que non admite excepcións e que desvincula os beneficios de coidado do ámbito da acción afirmativa.

2.3.2. As cotas absolutas á contratación

Na década dos 90 o TXUE enfrontouse á cuestión da validez (ou non) das cotas (ou reservas) á contratación. Por aqueles

⁴¹ STXUE do 19 de marzo de 2002, Lommers, C-476/99

⁴² STXUE do 12 de xullo de 1984, Hofmann, C-184/83

⁴³ STXUE do 18 de novembro de 2020, Sindicato CFTC, C-463/19

anos no centro e no norte de Europa habíanse empezado a establecer mecanismos de contratación obrigatoria de mulleres naqueles postos nos que había infrarrepresentación feminina. A diferenza doutras medidas de acción afirmativa, as cotas eran medidas “de resultados”, porque non se limitaban a favorecer ou a facilitar, senón que establecían obrigacións de contratar a mulleres. As cotas supoñían, por tanto, que resultaba identificable o suxeito home prexudicado pola aplicación da cota, algo que se difuminaba bastante máis cando se trataba de accións afirmativas doutra natureza. Este prexuízo concreto deu lugar ás famosas sentenzas contra as cotas femininas á contratación que se expuxeron ante o TXUE na década dos 90.

A sentenza paradigmática foi a ditada no asunto Kalanke en 1995⁴⁴ que foi a primeira dunha serie de sentenzas⁴⁵ que configuraron a doutrina restritiva que permanece inamovible desde entón. Segundo esta doutrina, non caben cotas á contratación de mulleres de carácter absoluto, o que significa que as únicas cotas válidas son as cotas de desempate, ou sexa, aquelas que establecen a obrigación de contratación feminina en caso de igualdade total de méritos. Como consecuencia desta doutrina desapareceron as cotas nos países que as inventaran e o tema non volveu exporse ata que xurdiu o proxecto de Directiva de cotas nos Consellos de Administración. O proxecto estivo paralizado moito tempo ata que finalmente se aprobou a Directiva 2022/2381 de equilibrio de xénero nas sociedades cotizadas. É unha directiva de aplicación limitada a empresas de grandes dimensións pero que ten algúns elementos de interese que convén resaltar, particularmente con relación á forma de obrigar a que a cota cúmprase.

O art. 6.2 da Directiva 2022/2381 refire que se nalgunha entidade obrigada non se cumpre a paridade (40% nos consellos de administración puros ou 30% nos consellos executivos) deberá establecerse un mecanismo obxectivo de

⁴⁴ STXUE do 17 de outubro de 1995, Kalanke, C-450/93

⁴⁵ CRUZ VILLALON, “A acción afirmativa”, en *VVAA Dereito Social da Unión Europea*, Ed. Boletín oficial do Estado, Madrid, 2023, vol. I, páx. 345 ss describe o alcance e evolución da doutrina do TXUE sobre as cotas á contratación

selección de membros do consello que garanta que *ao escoller entre aspirantes que estean igualmente capacitados desde o punto de vista da súa aptitude, competencia e prestacións profesionais, déase preferencia ao candidato do sexo menos representado*. É moi interesante que a Directiva 2022/2381 non elimina a doutrina Kalanke pero tampouco renuncia a que existan cotas e a que as cotas cúmprense. Para iso, primeiro, establece o obxectivo de paridade que deben alcanzar as empresas (40% ou 30%) e, despois, establece que, se este obxectivo non se cumpre, as empresas deberán ter un sistema obxectivo de acceso aos consellos no que deberá outorgarse preferencia á candidata feminina en caso de igualdade de méritos. A Directiva deste xeito respecta a doutrina Kalanke, pero insire o sistema obxectivo de acceso con carácter obrigatorio, algo que non deixa de resultar interesante no caso de consellos de administración, cuxos membros non son laborais (art. 1.3.c ET) senón representantes de determinados intereses de capital polo que nos consellos de administración o mérito profesional non é o máis relevante. En todo caso, o sistema de aplicación da cláusula de desempate na Directiva 2022/2381 indica a forma na que poderían instaurarse cotas válidas nas empresas ordinarias. En efecto, un convenio colectivo podería establecer o mesmo mecanismo para a contratación laboral ordinaria.

2.3.3.Os beneficios de seguridade social

A Directiva 79/7 para a igualdade de mulleres e homes na seguridade social só admite a diferenza de trato polas causas establecidas no seu art. 7.1. Á súa vez, no seu art. 7.2 establece que os Estados membro deben xustificar o mantemento destas desigualdades do que se infire que as diferenzas admitidas no art. 7.1 da Directiva son provisionais, transitorias e excepcionais.

A diferenza en seguridade social entre mulleres e homes máis problemática foi a diferente idade de xubilación que foi xustificada xeralmente como medida de acción afirmativa para as mulleres. A idade de xubilación é unha das posibles diferenzas admitidas no art. 7.1 da Directiva 79/7 pero só con carácter provisional (art. 7.2.), o que evidencia que o

lexislador comunitario de 1979 xa vía que a acción afirmativa non podía xustificar esta diferenza. Hai unhas décadas era moi común a existencia de diferentes idades de xubilación nos sistemas de seguridade social europeos pero na actualidade, e consonte as instrucións da Directiva 79/7, a maioría dos países teñen idades iguais. A maioría dos países que actualmente non teñen iguais idades de xubilación para mulleres e homes teñen planificada a unificación nos próximos anos, como é o caso de Austria, Romanía, Croacia ou Lituania. Cando nalgún momento posterior á Directiva 79/7 tentouse establecer unha idade diferente de xubilación para mulleres e para homes o TXUE imposibilitouno por entender que esta diferenza era constitutiva de discriminación por razón de sexo⁴⁶.

A desconfianza do TXUE no ámbito das diferentes idades de xubilación estendeuse a calquera diferenza de trato en seguridade social que se pretenda xustificar como medida de acción afirmativa. Isto fíxose particularmente evidente con relación aos complementos de pensións establecidos como medidas de acción afirmativa por parte de Francia e España para efectos de compensar a repercusión nas carreiras profesionais das mulleres (e nas súas pensións) do tempo dedicado ao coidado dos fillos. O TXUE estableceu en varias sentenzas a súa oposición a que estes complementos de pensións fosen medidas de acción afirmativa válidas, tanto cando se referían exclusivamente ás mulleres⁴⁷ como cando se aplicaban preferentemente a estas⁴⁸. Esta doutrina tan tallante do TXUE contra os complementos de pensións segue o ronsel da reticencia das institucións comunitarias ante as diferentes idades de xubilación pero tamén ten outro detonante de non menos importancia: o TXUE mostrouse

⁴⁶ Así o estableceu a STXUE do 5 de novembro de 2019, Comisión c. Polonia, C-192/2018. Neste caso non se expuña a aplicación da Directiva 79/7 senón da Directiva xeral antidiscriminatoria 2006/54 dado que o colectivo en cuestión (funcionariado) en Polonia non estaba incluído no sistema de seguridade social público.

⁴⁷ No caso francés STXUE do 29 de novembro de 2001, Griesmar, C-366/99 e no caso español STXUE do 12 de decembro de 2019, WA, C-450/18

⁴⁸ No caso francés STXUE do 17 de xullo de 2014, Leone, C-173/13 e no caso español STXUE do 15 de maio de 2025, Melbán e Sergamo, C-623/23 e 626/2023.

tallante contra os beneficios exclusivos ou preferentes concedidos ás mulleres relacionados co coidado dos fillos por perpetuar roles de coidado (asunto Roca Alvarez). O TXUE considera, pois, que o coidado dispensado non pode xustificar ningunha diferenza entre mulleres e homes en materia de pensións. Ademais desta argumentación o TXUE achega outra que ten especial interese polo seu carácter xeral: Establece o TXUE que as medidas de acción afirmativa ás que se refire o art. 157.4 TFUE non poden funcionar cara ao pasado senón só cara ao futuro. Ou sexa, o TXUE establece que a única acción afirmativa válida é a que aspira a mellorar a situación das mulleres no futuro, pero non considera válida a actuación que ten como obxectivo compensar situacións discriminatorias pasadas mediante beneficios exclusivos ou preferentes para mulleres. Este é, sen dúbida, o aspecto máis polémico das sentenzas do TXUE sobre complementos de pensións, dado que supón unha interpretación da acción afirmativa claramente restritiva. Aínda que podía anticiparse que o TXUE pronunciaríase en contra dos complementos de pensións que se xustificasen pola dedicación feminina ao coidado (doutrina Roca Alvarez) non era previsible que o TXUE renegase, con carácter xeral, de todas as diferenzas de sexo que tivesen como finalidade compensar situacións de desigualdade pasadas. En fin, non pode dicirse que o interese de efectividade da última normativa antidiscriminatoria alcanzase á acción afirmativa.

3.BIBLIOGRAFIA

- ARUFE VARELA, A .“A carga da proba da discriminación inversa na xurisprudencia da Corte Suprema dos Estados Unidos. A propósito do caso Ames v. Ohio Department of Youth Services (2025)”, *Dereito Comparado do Traballo*, vol. XVI, ano 2024
- BALLESTER PASTOR, M.A., “Desentrañando a Directiva 2023/970 de transparencia retributiva”, *Revista de Dereito Social*, 111, 2025
- BLASCO JOVER, C. “As claves do RD lei 9/2025, do 29 de xullo. Entre compromisos europeos, slogans apresurados e confusión de conceptos unha luz: a

- solución para as familias monoparentais", *Brief*. 89 AEDTSS, 2025 www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/09/89_carolina-blasco-jover_permisos-parentales.julio2025.pdf
- CES, *Memoria sobre a situación socioeconómica e laboral. España 2024*. Madrid, Consello económico e Social de España, 2025. https://www.ces.es/documents/10180/5361467/memoria_ces_2024.pdf
- CHABANNES M., "As enfermidades profesionais en sectores feminizados: un sistema pendente de reforma con perspectiva de xénero", *Revista de Traballo e Seguridade Social CEF*, 486, 2025.
- CRUZ VILLALON, "A acción afirmativa", en *VVAA Dereito Social da Unión Europea*, Ed. Boletín oficial do Estado, Madrid, 2023, vol. I
- FERRADANS CARAMÉS, C. "A transposición da Directiva (UE) 2019/1152: maiores garantías para un tempo de traballo transparente e previsible no século XXI", *Brief 22 AEDTSS*, 2024
- JABBAZ CHURBA, M. E GIL JUNQUERO, M. "A brecha salarial de xénero directa e indirecta. Contribucións para a súa medición na universidade", *Revista Española de Investigacións Sociolóxicas*, 190, 2025.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. "Acoso sexual: precisións conceptuais", *O Derecho.com. Tribuna*. 3/06/2020
- LOUSADA AROCHENA, J.F., *A cuestión pre-xudicial ante o Tribunal de Xustiza vista desde un órgano xudicial español*, Ed. Laborum, 2021
- MANEIRO VAZQUEZ, E., "A nova regulación do permiso para o coidado do lactante no RDL 7/2023", *Brief 75 AEDTSS*, 2023. <https://www.aedtss.com/la-nueva-regulacion-del-permiso-para-el-cuidado-del-lactante-en-el-rd-ley-7-2023/>
- MENENDEZ SEBASTIAN, P., "Ofelia e o permiso parental español. Parte II". *Brief 92 AEDTSS*, 2025 www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/09/92_paz-menedez-sebastian_permisos-parentales.2025.pdf

- MIRANDA BOTO J.M. "Algo de ruído. Cantas nocos? A nova Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unhas condicións laborais transparentes e previsibles na Unión Europea e o seu impacto no dereito español", *Temas Laborais* 149, 2019.
- ROJO TORRECILLA, E. , "Permiso de lactación. Dereito do pai traballador sen estar condicionado pola non actividade laboral da nai", *Revista de Xurisprudencia Laboral*, 8, 2022
www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=anu-l-2022-00000002041
- RUIZ VIEYTEZ, E., "Cláusulas antidiscriminatorias e motivos de discriminación nas Constitucións europeas", *UNED. Revista de Dereito Político*, 107, 2020.
<https://revistas.uned.es/index.php/derechopolitico/article/view/27183/21167>