

El principio de igualdad y no discriminación

Rafael Sastre Ibarreche
(rsastre@usal.es)



VNiVERSiDAD
DSALAMANCA

Apuntes sobre su evolución

- La *curiosa* presencia inicial (TR 1957)
- Del principio de igualdad a la igualdad de oportunidades
- Del género a otros criterios
- Del salario a otros aspectos
- Del trabajo igual al trabajo de igual valor
- De la discriminación directa a las indirectas y a la acción positiva

Art. 3 TCE

2. En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

Art. 137 TCE

1. Para la consecución de los objetivos del artículo 136, la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

(...)

i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo;

Directivas de desarrollo

- 1º) No discriminación por razón de sexo → Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refunde Directivas anteriores: Directivas 75/117; 76/207; 86/378; 97/80)
- 2º) No discriminación por motivos raciales o étnicos → Directiva 2000/43
- 3º) Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación → Directiva 2000/78
- 4º) En materia de Seguridad Social → además de la Directiva 2006/54, son relevantes las Directivas 79/7 y 86/613

En particular, la Directiva 2006/54

Aspectos más relevantes

- Definiciones
 - Acciones positivas
 - Retribuciones
 - Otros aspectos mencionados (art. 14)
 - Permisos de maternidad/paternidad
 - Carga de la prueba
-

Definiciones (1)

- a) «discriminación directa»: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;***
- b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;***

Definiciones (2)

- c) «acoso»:** *la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;*
- d) «acoso sexual»:** *la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;*



Art. 3

Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

Art. 141 TCE

- **Principio general**
 - **Definiciones**
 - **Protagonismo del Consejo**
 - **Medidas de acción positiva**
-

Artículo 4. Prohibición de la discriminación

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.



Art. 19. Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, 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, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

Art. 141.4 TCE

“Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Ideas clave

- **Igualdad material**
 - **Igualdad de oportunidades e igualdad de resultados**
 - **Finalidad compensadora**
 - **Discriminación positiva (*reverse discrimination*)**
-

Concepto de acciones positivas

Tratamientos preferenciales



**carácter promocional
y temporal**



objetivo



**combatir una discriminación
social (infrarrepresentación)**

Tipología de acciones

- **Orientación y formación profesionales**
 - **Conciliación de responsabilidades familiares y laborales**
 - **Cuotas u objetivos (*)**
-

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades (TJCE)



Principales sentencias del TJCE

- **1995**, C-450/93, Asunto Kalanke
 - **1997**, C-409/95, Asunto Marschall
 - **2000**, C-158/97, Asunto Badeck
 - **2000**, C-407/98, Asunto Abrahamsson
 - **2002**, C-476/99, Asunto Lommers
 - **2004**, C- 319/03 Asunto Briheche
-

Argumentos del TJCE

- **Excepción al principio de igualdad**
 - **Objetivo: supresión de desigualdades de hecho**
 - **No preferencia automática**
 - **Exigencia de cláusula de apertura**
-