

El marco jurídico de la UE en materia de igualdad



Sara Iglesias Sánchez

Profesora Titular, Universidad Complutense de Madrid



1

Esquema

I. Los orígenes del Derecho de igualdad de la UE

II. La estructura del Derecho de igualdad de la UE

- a. Derecho de los Tratados
- b. Principio general
- c. Derecho secundario

III. La Carta y la igualdad/no discriminación

- a. Disposiciones sobre igualdad
- b. Valor jurídico
- c. Ámbito de aplicación
- e. Efecto directo horizontal del artículo 21 de la Carta

2

LOS ORÍGENES DEL DERECHO DE IGUALDAD DE LA UE

Fundamentos de los Tratados: La igualdad como instrumento del funcionalismo y la integración económica

Libertades fundamentales

- no discriminación por razón de **nacionalidad**
- primera jurisprudencia sobre discriminación por razón de nacionalidad que establece el fundamento conceptual

Artículo 119 TCEE : A igual trabajo, igual salario

- Jurisprudencia: La saga *Defrenne contra Sabena*
- Pasar de la perspectiva económica a la social
- Efecto directo de la prohibición de discriminación

3

La estructura de la legislación de la UE en materia de igualdad



4

El Tratado Marco jurídico

- Discriminación **por nacionalidad**
 - ❖ libertades fundamentales
 - ❖ Ciudadanía de la UE
 - ❖ Nacionales de terceros países y política de inmigración >> "Trato justo"
- Igualdad **entre hombres y mujeres:**
 - ❖ Art 2 TUE > valor fundacional
 - ❖ Art 3(3) TUE > objetivo
 - ❖ Arts 8, 9 y 10 TFUE > disposiciones transversales
 - ❖ Artículo 154 del TFUE > igualdad de retribución por un mismo trabajo... ¡y mucho más!
- Base jurídica de la política general de igualdad:
 - ❖ Artículo 19 del TFUE: **sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.**
- **Otras** manifestaciones de igualdad / no discriminación en todo el Tratado (igualdad entre Estados miembros (y sus lenguas), Derecho social, política agrícola, Derecho de competencia, etc.).

5

Igualdad y no discriminación como principio

- ❑ La igualdad como principio mucho antes de la Carta (Mangold)
- ❑ Codificación en la Carta:
 - **Artículo 20 : Igualdad**
 - Todos iguales ante la ley
 - **Artículo 21: no discriminación**
 - (1) Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
 - (2) En el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones específicas, se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad.

6

Igualdad y no discriminación como principio

□ Codificación en la Carta:

➤ **Artículo 23: igualdad entre mujeres y hombres**

- La igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la retribución.
- El principio de igualdad no impedirá el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

- **relacionados materialmente con la igualdad sustantiva en relación con grupos específicos**, como el artículo 22 sobre la protección de la diversidad cultural, religiosa y lingüística; el artículo 26 sobre la integración de las personas con discapacidad; o el artículo 24 sobre los derechos del niño y el artículo 25 sobre los derechos de las personas mayores.

7

Derecho secundario

Discriminación por nacionalidad:

- derecho de libre circulación > art 21 TFUE
- en cierta medida, la legislación sobre inmigración y asilo:
 - "trato justo"
 - instrumentos que contienen disposiciones sobre igualdad de trato) **Por ejemplo, art. 11 Directiva 2004/109**
- ¿Brexit? No aplicable a los nacionales del Reino Unido - *Préfet du Gers I, C-673/20*

Discriminación sexual

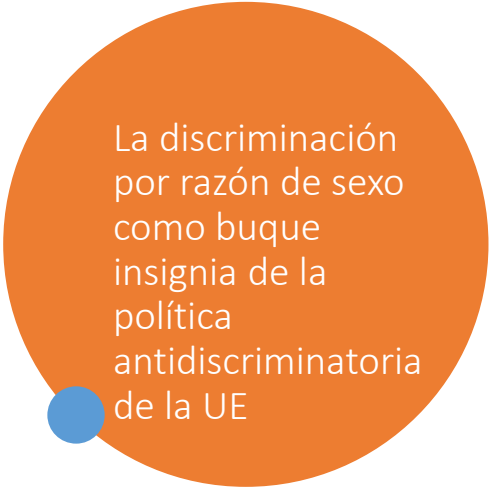
- Las 70 Directivas: empleo, seguridad social
- 86 Directiva sobre trabajadores autónomos (sustituida en 2010)
- Directiva 2004/113 sobre el acceso a bienes y servicios y su suministro
- Directiva 2006/54 "refundida" en el ámbito del empleo
- Directivas sobre protección social: trabajadoras embarazadas; permiso parental; conciliación de la vida laboral y familiar Directivas

Discriminación por motivos de raza - Directiva 2000/43


Discriminación por **motivos protegidos** en el ámbito del empleo: Directiva 2000/78

Otras manifestaciones de igualdad y no discriminación: no discriminación entre distintos tipos de trabajadores (a tiempo parcial, con contrato de duración determinada...).

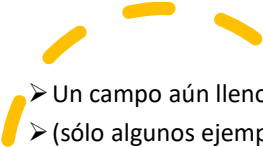
8



La discriminación por razón de sexo como buque insignia de la política antidiscriminatoria de la UE

- 
- La primera **verdadera política de derechos fundamentales de la UE** (E. Muir)
 - **Jurisprudencia** innovadora del TJCE desde los años 70 que transforma la igualdad de sexos de un principio económico en un principio social (por ejemplo, la saga *Defrenne*).
 - **Instrumentos** más allá de la prohibición de la discriminación y la igualdad formal: discriminación positiva; carga de la prueba; prohibición del acoso; sanciones; recursos


9



➤ Un campo aún lleno de **desafíos**:

➤ (sólo algunos ejemplos)

- ❖ La aplicación de los principios de discriminación por razón de sexo a la reasignación de sexo - *Asunto C-451/16*
- *MB contra el Secretario de Estado de Trabajo y Pensiones*
- ❖ Los retos ligados a la condición especial de la mujer durante la maternidad: *Asunto 184/83 Hofmann* y *Asunto C-463/19 Syndicat CFTC*
- ❖ El posible uso indebido de la discriminación social Por ejemplo, el *asunto C-450/18 Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para madres)*.
- ❖ ¿Requisitos profesionales genuinos y determinantes o perpetuación de estereotipos sociales?



pero ¡muchos retos pendientes!
(el ejemplo de la discriminación sexual)

10

Directiva 2000/78/CE

• Motivos prohibidos y regímenes diferentes

1. Religión o creencias (por ejemplo, jurisprudencia sobre el velo, despido de profesores de religión, días festivos).
 - Art. 17 - estatuto y autonomía de las iglesias / art. 4(2) ethos
2. Discapacidad: interpretada a la luz de la Convención de las Naciones Unidas de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad (por ejemplo, asunto C-631/22 Ca Na Negreta - TSJ Baleares).
 - Inclusión de los cuidadores primarios - C-303/06 Coleman
 - Enfermedad no incluida- C-13/05 Chacón Navas > pero sí si impide participar en la vida profesional (C-335/11, HK Danmark). ¿Subrogación? ¿Obesidad? ¿Incapacidad temporal?
 - Deber de ajustes razonables
3. Orientación sexual
4. Edad : PERO art 6(1)
 - no existe discriminación si la diferencia de trato está justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de la política de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para alcanzar dicha finalidad son adecuados y necesarios
 - Las diferencias de trato pueden incluir, entre otras cosas, el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo para los jóvenes, con el fin de favorecer su integración profesional, o la fijación de una edad máxima de contratación que se base en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un periodo razonable de empleo antes de la jubilación.

11

Directiva 2000/78/CE

Ámbito de aplicación:

- empleo y formación profesional > interpretado en sentido amplio (C-824/19 - Jurado en un proceso penal)
- Propuesta de Directiva (COM(2008)462) contra la discriminación por motivos de edad, discapacidad, orientación sexual y religión o convicciones fuera del lugar de trabajo.


Excepciones

- Orden público, salud, seguridad, derechos y libertades de los demás (art. 2.5)
- Requisitos profesionales (art. 4.1)
- Iglesias (4.2.)

Discriminación positiva

ajustes razonables

12



Directiva 2000/43/CE

- Motivo: origen racial o étnico
 - nacionalidad no cubierta (por ejemplo, C-94/20, Land Oberösterreich; C- 571/10 Kamberaj; Jyske Finans C-668/15)
 - pero - Feryn C-54/07
 - discriminación por asociación CHEZ C-83/14
- Ámbito de aplicación: más amplio > no sólo trabajo y formación, sino prestaciones, educación, acceso a bienes y prestaciones, protección social
- Limitaciones/derogaciones
 - requisitos profesionales - artículo 4
- Acción positiva

13

Motivos de discriminación: ¿diferenciación o jerarquía?

- Diferente regulación de los distintos motivos de sospecha en el Derecho derivado
- Ámbito de aplicación más amplio: Directiva sobre la raza (más allá del empleo y la formación, abarca también la protección social y las ventajas sociales, la educación, el acceso a bienes y servicios)
- Justificaciones y excepciones
 - ❖ Más limitadas para raza y etnia
 - ❖ Son posibles justificaciones y excepciones más amplias en relación con la edad (art. 6 de la Directiva 2000/78/CE: se permite la discriminación directa si está justificada por un objetivo legítimo, incluida la política de empleo, el mercado laboral y la edad de jubilación).
- Ajustes razonables (sólo en caso de discapacidad)



14

La Carta de los Derechos Fundamentales

- Mismo **valor jurídico** que los Tratados
 - Por ejemplo, el estándar de legalidad de los actos de la UE: *Asunto C-236/09 Association Belge des Consommateurs Test-Achats*
- **Ámbito** de aplicación:
 - Difícil determinación según el apartado 1 del artículo 51 de la Carta.
 - Las directivas sobre igualdad activan los principios de igualdad y no discriminación de la Carta...
- Todos los **atributos** del Derecho de la UE: primacía, interpretación conforme; **efecto directo**. PERO - Cuestión problemática de la distinción entre derechos y principios.



15

La Carta de los Derechos Fundamentales

- Sobre la problemática distinción entre derechos y principios

- caso Defrenne Sabena :

"28. ... no se puede formular ningún razonamiento, contra el efecto directo, del empleo que hace este artículo del término «principio», ya que en la terminología del Tratado, esta expresión se utiliza precisamente para hacer resaltar el carácter fundamental de algunos preceptos,"...

29. que al atenuar este concepto, hasta el punto de dejarlo reducido al rango de una vaga indicación, se verían afectados, de manera indirecta, los propios fundamentos de la Comunidad y la cohesión de sus relaciones exteriores;"

16

La Carta de los Derechos Fundamentales

- Efecto directo horizontal:

- Prohibición con respecto a las Directivas de igualdad (debido a las características de las directivas) - posición clásica confirmada en *Poplawski II*: "efecto de inaplicación" excluido
- PERO - efecto directo de los principios generales
- "Efecto combinado: Carta+Directiva"
 - La Carta necesita la Directiva para ser aplicable
 - La Directiva necesita la Carta para ser directamente eficaz
- Reconocido en el *asunto C-144/04 Mangold* sobre la base del principio de no discriminación por razón de edad.
- confirmada en los *asuntos C-555/07 Küçükdeveci* y *C-441/14 Dansk Industri (Ajos)* (también asuntos de antigüedad)

17

La Carta de los Derechos Fundamentales

- Efecto directo horizontal:

- generalizado con respecto a otros "motivos protegidos": la religión en *C-414/16 Egenberger*; *C-68/17 IR* y *C-193/17 Cresco Investigation*
- ¿Qué ocurre con otros artículos de la Carta? ¿Es especial el artículo 21?
 - ❖ También el artículo 47 y el artículo 31 *Bauer y Willmeroth* (*C-569/16* y *C-570/16*, EU:C:2018:871) y *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (*C-684/16*, EU:C:2018:874).
 - ❖ No todas las disposiciones de la Carta: Artículo 27 - *Asunto C-176/12, Association de médiation sociale*
- ❖ ¿Efecto directo a través del artículo 47?
- ❖ Debate sobre el asunto X - *C-715/20*

18

Gracias por su atención