

El principio de igualdad de oportunidades por razón de género en el ordenamiento y la jurisprudencia europea. O no es lo mismo predicar que dar trigo

Salvador Perán Quesada

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Málaga (España)

speran@uma.es | <https://orcid.org/0000-0002-0131-7726>

Extracto

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de mayo de 2025 que viene a determinar como discriminatorio hacia el varón el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas ha significado un auténtico varapalo para las medidas de acción positiva en nuestro país. El problema que se dibuja es que el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y, consecuentemente, de las medidas que deben emplearse para conseguir la igualdad real, no tienen una construcción legal en el ordenamiento comunitario que nos determine los parámetros sobre los que deben estructurarse estas medidas. Permitir que los Estados las establezcan en sus diferentes legislaciones fuerza al Tribunal de Justicia de la Unión, ante las numerosas cuestiones prejudiciales que se le presentan, a un verdadero escrutinio, sin un marco legal en que sustentar la medida adoptada, que, por otra parte, puede contradecir el derecho a la igualdad entre las personas como valor fundamental de la Unión Europea, consagrado en los tratados y la Carta de Derechos Fundamentales. El objetivo aquí será el de delimitar jurisprudencialmente los rasgos, criterios y alcance, en atención a su finalidad, que deben atender estas medidas.

Palabras clave: discriminación; acciones positivas; políticas de igualdad; Unión Europea; igualdad de trato; igualdad de oportunidades; jurisprudencia.

Recibido: 30-06-2025 / Aceptado: 22-09-2025 / Publicado: 06-11-2025

Cómo citar: Perán Quesada, S. (2025). El principio de igualdad de oportunidades por razón de género en el ordenamiento y la jurisprudencia europea. O no es lo mismo predicar que dar trigo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 144-173. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24691>



The principle of equal opportunities based on gender in the European legal system and jurisprudence. Or actions speak louder than words

Salvador Perán Quesada

Lecturer in Labour and Social Security Law.

University of Málaga (Spain)

speran@uma.es | <https://orcid.org/0000-0002-0131-7726>

Abstract

The ruling of the Court of Justice of the European Union of May 15, 2025, which determined that the supplement to reduce the gender gap in contributory pensions is discriminatory toward men, has been a real blow to affirmative action measures in our country. The problem is that the recognition of equal opportunities, and consequently, the measures that must be used to achieve true equality, do not have a legal framework in the European Union legal system that determines the parameters on which these measures must be structured. Allowing States to establish them in their different legislations forces the Court of Justice of the European Union, in the face of the numerous preliminary rulings submitted to it, to undertake genuine scrutiny, without a legal framework to support the adopted measure. Furthermore, this may contradict the right to equality between persons as a fundamental value of the European Union, enshrined in the Treaties and the Charter of Fundamental Rights. The objective here will be to delimit jurisprudentially the features, criteria and scope, taking into account their purpose, that these measures must address.

Keywords: discrimination; positive actions; equality policies; European Union; equal treatment; equal opportunities; jurisprudence.

Received: 30-06-2025 / Accepted: 22-09-2025 / Published: 06-11-2025

Citation: Perán Quesada, S. (2025). The principle of equal opportunities based on gender in the European legal system and jurisprudence. Or actions speak louder than words. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 144-173. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24691>



Sumario

1. Introducción
 - 1.1. Una sentencia conflictiva
 - 1.2. La legitimidad de las acciones positivas
 2. El principio de igualdad de oportunidades y las acciones positivas en el ámbito del ordenamiento europeo
 - 2.1. Los grandes tratados
 - 2.2. Directivas comunitarias y jurisprudencia del TJUE. Acciones positivas y doctrina del TJUE
 - 2.2.1. Consideraciones generales
 - 2.2.2. El principio de igualdad de oportunidades y trato igual entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación
 - 2.2.3. Maternidad de la mujer trabajadora
 - 2.2.4. Corresponsabilidad en las obligaciones de cuidado
 - 2.2.5. Igualdad de trato en materia de Seguridad Social entre hombres y mujeres. Medidas de acción positiva de igualdad de género versus discriminación directa por sexo
 - 2.3. La STJUE de 15 de mayo de 2025
 3. Reflexión general
- Referencias bibliográficas

Nota: Artículo elaborado en el marco del Grupo PAIDI SEJ-347 «Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social» y del Proyecto Autonómico de I+D+i PPRO-SEJ-347-G-2023 «Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva».



1. Introducción

1.1. Una sentencia conflictiva

Resulta altamente llamativa, incluso ha producido cierto revuelo en la doctrina iuslaboralista española, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 15 de mayo de 2025, en cuanto que, respondiendo a dos cuestiones prejudiciales –presentadas por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Pamplona y por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el contexto de dos litigios entre, por una parte, UV (C-623/23), padre de dos hijos, y, por otra, XXX (C-626/23), padre de tres hijos, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), en relación con la negativa de reconocerles de forma incondicional y automática, como sí se hace a la mujer, el complemento de pensión establecido, como una medida de acción positiva, tendente a compensar la brecha de género en las pensiones contributivas, en el artículo 60 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS) española– declara la norma constitutiva de discriminación directa por razón de sexo, por lo que, en consecuencia, termina afirmando: «debe reconocerse al padre ese complemento con arreglo a los requisitos aplicables a las madres».

Se trata de la segunda intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre la misma norma y con igual resultado. Así la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18) ya había declarado que la norma del artículo 60 de la LGSS contenía una discriminación directa por razón de sexo, al establecer tal beneficio únicamente para la mujer que hubiese tenido al menos dos hijas/hijos biológicos o adoptados –como medida, ya se ha dicho, de acción positiva tendente a compensar la brecha de género en las pensiones contributivas (Perán Quesada, 2018)–.

En consecuencia, el poder legislador español, modificó el artículo 60 de la LGSS, extendiendo el mismo beneficio al hombre que se encontrase en igual circunstancia, pero, imponiéndole a este la obligación de demostrar que, realmente, el cuidado de los hijos/as había afectado directamente a su carrera profesional –debiendo acreditar ciento noventa días no cotizados en un periodo relacionado con el nacimiento de los hijos/as y hasta su tercer año de vida–. Requisitos que ahora vuelve el tribunal europeo a considerar discriminatorios por sexo, reafirmando con ello la preocupante doctrina de que las acciones positivas contradicen el derecho a la igualdad formal y que, en cuanto dirigidas a la mujer, están dando lugar al trato discriminatorio del varón.

No se trata ahora de comentar la sentencia, que también, sino, de forma mas general, de reflexionar sobre cómo el TJUE contempla la virtualidad de las acciones positivas pre-



vistas en las legislaciones de los Estados miembros, cuya posibilidad está blindada por el artículo 157.4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y el artículo 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE). Y cómo, en consecuencia, se ha ido generando una doctrina específica en función de la materia sobre la que versa la acción positiva, y, en donde, en general prima la protección de la igualdad formal –de carácter individual–, frente a la igualdad de oportunidades –de carácter colectivo– con menosprecio de la finalidad correctora que aquellas persiguen.

1.2. La legitimad de las acciones positivas

La configuración jurídica del principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución combina tres elementos necesarios y complementarios que le dan carta de naturaleza. Por una parte, el principio de igualdad formal ante la ley y el principio de no discriminación por una serie de razones, que a continuación enumera en cláusula abierta, y, por otra, el principio de igualdad material –o real y efectiva– definido como fin último de la acción de los poderes públicos, sobre los que recae la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. De modo coherente, el Tribunal Constitucional conectó el artículo 14 de la Constitución española (CE) «como derecho subjetivo de los ciudadanos, evitando los privilegios y desigualdades discriminatorias entre aquellos» –Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 75/1983–, con el artículo 9.2 de la CE, en cuanto a la obligación de los poderes públicos de «promover la igualdad sustancial removiendo los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud del mismo» –STC 177/1988–, entendiendo su plena finalidad –STC 19/1989–:

[...] la virtualidad del art. 14 de la Constitución no se agota en la cláusula general de igualdad que inicia su contenido, sino que también persigue la interdicción de determinadas diferencias, históricamente muy arraigadas, que, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, han situado a amplios sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 de la Constitución. [...]

La articulación de estos principios se fundamenta en una idea dinámica del principio de igualdad (Perán Quesada, 2014), que rechaza los tratos desiguales de naturaleza arbitraria, pero que toma en consideración aquellas normas sociales, comportamientos históricos o desigualdades sociales que fundamentan una distinta valoración social del papel atribuido a la mujer y que, en consecuencia, han determinado su posición secundaria, inferior, subordinada respecto al hombre en todos los aspectos de la vida pública y económica. Esa situación de desigualdad, garantizada históricamente por las propias legislaciones nacionales, hizo surgir la cuestión de género, como cuestión social que demandaba una sociedad más justa basada en el reconocimiento y el respeto a la dignidad de la persona. Es por ello, que,



desde finales del siglo XX en Europa¹, y desde el impulso de los organismos internacionales y europeos, surja un nuevo modelo de política, desde el convencimiento de que, la forma de abordar con eficacia el establecimiento de una sociedad realmente igualitaria, requiere que cambie la perspectiva hasta el momento presente en los instrumentos normativos.

Lo importante no es garantizar la misma posición de partida, o al menos exclusivamente, porque ello se ha demostrado insuficiente para llegar a la igualdad efectiva. Una verdadera política igualitaria debe promover la igualdad, compensar la discriminación histórica padecida y erradicar la discriminación institucional. En este sentido la adopción de la perspectiva de género amplía considerablemente los ámbitos en los que se manifiesta la discriminación y sobre los que se debe actuar. Y es que, aplicar la perspectiva de género supone rechazar el reparto social construido a partir de la pertenencia a un sexo, y determinante de valores y actividades que se presumen diferenciados para mujeres y hombres. Por ello, aplicar la perspectiva de género supone reconocer que la situación legalmente perpetuada de minusvaloración social de la mujer respecto al hombre debe equilibrarse a través de otros mecanismos diferentes a la declaración formal de igualdad entre los sexos, es decir, mediante las acciones positivas o de acción afirmativa (Quesada Segura, 1991), identificadas como la manifestación más clara del principio de Igualdad de oportunidades «en cuanto son medidas jurídicas dirigidas a la consecución de la igualdad real de grupos minusvalorados socialmente mediante la modificación de situaciones social y tradicionalmente aceptadas» (Monereo Pérez, 1995).

Medidas que fueron integradas normativamente a nuestro ordenamiento jurídico a través la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 11.1 estableciendo que:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Definidas las acciones positivas por su capacidad de corregir las desigualdades de hecho, es decir, por su capacidad de remover los obstáculos que dificultan la igualdad real, su diversidad puede ser infinita, de esta forma se caracterizan no por el tipo de medidas sino por el objetivo final que persiguen (Quesada Segura, 1994). En este ámbito, la perspectiva de género debe tender a superar los términos en los que tradicionalmente ha estado anclada la relación entre igualdad y especificidad entre los sexos en las condiciones de trabajo, porque el objetivo perseguido no es la garantía-promoción de situaciones jurídicas o

¹ En este sentido ver Garofalo (2002).



de hecho idénticas, sino la creación de condiciones tales que permitan a los sujetos en sí diferentes la plena expresión de su potencialidad –referida al trabajo– y, de forma más general, el desarrollo de su personalidad (Ballestrero, 1990, p. 26).

La brecha de género en las pensiones pone de manifiesto el intolerable alcance de las desigualdades en función del sexo existentes en nuestro mercado de trabajo y en nuestra sociedad, y representa el mayor de los fracasos de los poderes públicos en el cumplimiento del mandato impuesto en el artículo 9.2 de la CE dirigido a remover los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva de todos los individuos y grupos sociales que componen nuestra sociedad. Corregir estas desigualdades no solo es legítimo y justo, sino que es constitucionalmente obligatorio.

2. El principio de igualdad de oportunidades y las acciones positivas en el ámbito del ordenamiento europeo

2.1. Los grandes tratados

Fue en Suecia, en los primeros años noventa, cuando surge el concepto de *mainstreaming* para referirse a la necesidad de implementar medidas de promoción de la igualdad de género que desborde aquellas de carácter formalista. Lo que obtuvo un importante respaldo internacional en la IV Conferencia de la Mujer de Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995, verdadero punto de inflexión de este nuevo enfoque y que culmina con la aprobación de un programa de acción integrador y transversal de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito del Consejo de Europa, la Declaración de Estrasburgo de 1997 reforzó un nuevo aspecto de la igualdad de género, como es el de la paridad, al garantizar «la importancia de una representación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los sectores de la sociedad, incluida la vida política». El acceso de las mujeres a los ámbitos de poder económico, político e institucional se manifiesta como obligación de los poderes públicos. Estrategia que posteriormente se desarrolla en la Declaración de Viena de 2004, cuando se proclama esencial en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, «la reorganización, la mejora, la evolución y la evaluación de los procesos de toma de decisiones». Importante en este sentido, el Protocolo número 12 al Convenio Europeo de Roma del año 2000, ya que, junto con la declaración de la igualdad de trato –«todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho a igual protección»– y la prohibición general de discriminación –«el goce de cualquier derecho previsto por la Ley debe ser asegurado, sin discriminación alguna»–, se reconoce el principio de igualdad de oportunidades, siguiendo la fórmula utilizada en el ordenamiento de la Unión Europea, es decir, encomendando a los Estados la posibilidad de establecerlas, sin crear obligación alguna al respecto –«El principio de no discriminación no impedirá que los Estados partes tomen las medidas adecua-



das en orden a promover la igualdad efectiva, siempre que las mismas respondan a dicho fin y tengan una justificación razonable»–. En la Sexta Conferencia de Estocolmo de 2006, bajo el lema «Construyendo la igualdad de género: un objetivo para los derechos humanos y una condición para el crecimiento económico», es el género y no el sexo, el concepto sobre el que se establecen las diversas estrategias, que se considera debe estar presente en todas las acciones y en todas las políticas que se adopten en el ámbito del Consejo. Y, por citar alguna más, la séptima Conferencia de Baku de 2010, por su título altamente significativo: «Salvar la distancia entre la igualdad *de iure* y la igualdad *de facto* para alcanzar la igualdad real», en donde se abunda en las medidas que se han de adoptar desde la perspectiva de género.

En el contexto de la Unión Europea, el artículo 119, apartado 4, del Tratado de Ámsterdam de 1997 prevé que:

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 o a evitar o a compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Ya antes las instituciones comunitarias habían adoptado diversas acciones en materia de igualdad de oportunidades, especialmente reseñable la Recomendación 84/635/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer, donde se afirma que:

Las normas jurídicas existentes sobre igualdad de trato, que tienen por objeto conceder derechos a los individuos, son insuficientes para eliminar toda forma de desigualdad de hecho sí, paralelamente, no se emprenden acciones, por parte de los Gobiernos, de los interlocutores sociales y otros organismos competentes, tendentes a compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres en activo, de actitudes, de comportamientos y de estructuras de la sociedad.

El reconocimiento de la libertad de los ordenamientos nacionales para concretar aquellas medidas positivas que estimen necesarias para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, se recoge en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de Niza de 2000, que en su artículo 23, tras establecer que la igualdad entre hombres y mujeres se garantizará «en todos los ámbitos» –lo cual permite aumentar el campo de actuación de las medidas nacionales–, señala –empleando una terminología que quiere ser neutra en contradicción con lo que significa emplear acciones de igualdad de oportunidades para la mujer– en su párrafo segundo, que «el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado».



Por su parte, el TFUE (versión consolidada, de 2010), tras declarar, como uno de los fines de la Unión, la promoción «de la igualdad entre el hombre y la mujer» (art. 2), en su artículo 157 (antiguo art. 141 Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea) traslada el principio de igualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres e introduce la posibilidad, en este ámbito, de la acción positiva:

Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral [se concreta, por tanto, el ámbito de actuación posible, de forma más limitada que en el art. 23, párr. segundo, de la Carta], 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.

La cuestión aquí, y este es el principal problema, es que el reconocimiento de la igualdad de oportunidades, y, consecuentemente, de las medidas que deben emplearse para conseguir la igualdad real, no tienen una construcción legal en el ordenamiento comunitario. Y es que, además es difícil que pueda construirse, salvo en atención a su finalidad –que debe ser clara– y a los criterios que puedan establecerse –como el de objetividad y proporcionalidad–. Permitir que los Estados las establezcan en sus diferentes legislaciones fuerza al TJUE, ante las numerosas cuestiones prejudiciales que se le presentan, a un verdadero escrutinio, sin un parámetro legal en que evaluar la medida adoptada, que, por otra parte, puede contradecir el derecho a la igualdad entre las personas como valor fundamental de la Unión Europea, consagrado en los tratados y la CDFUE.

En este tema, las posturas de las instituciones europeas oscilan entre la atención que dispensan por la vía del llamado *Soft Law*, que proponen estrategias diversas para combatir las desigualdades estructurales –de género, pero también por discapacidad, orientación sexual, credo religioso...– y la auténtica desconfianza con la que, generalmente, el tribunal europeo, las contempla.

2.2. Directivas comunitarias y jurisprudencia del TJUE. Acciones positivas y doctrina del TJUE

2.2.1. Consideraciones generales

Las normas sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en lo relacionado con el trabajo asalariado y la Seguridad Social, han sido objeto de desarrollo a través de un número importante de directivas comunitarias. De acuerdo con los derechos que contemplan, las directivas se pueden clasificar en cuatro grupos: a) las que garantizan el principio



de igualdad de oportunidades y trato igual entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación; b) las relativas a la protección de la maternidad de la mujer trabajadora; c) el permiso parental y la corresponsabilidad en las obligaciones de cuidado, y d) las que se refieren a la igualdad de trato en materia de Seguridad Social entre hombres y mujeres.

En la primera y la cuarta de estas se recoge –con mayor o menor claridad– la posibilidad de los Estados miembros de establecer medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o de establecer exclusiones para corregir desigualdades –art. 3 de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, sobre el principio de igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación, y art. 7 de la Directiva 79/7/CEE, sobre el principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social entre hombres y mujeres–. Con base en las mismas, los gobiernos de los Estados miembros han generado un conjunto de medidas de promoción de la igualdad real de la mujer en materia de empleo y condiciones de trabajo, así como a derechos de prestaciones de la Seguridad Social. Acciones positivas, por tanto, cuya finalidad es la de remover obstáculos que impiden que una persona, por pertenecer a un colectivo o grupo determinado pueda ser peor tratada, precisamente como consecuencia de su pertenencia al colectivo o grupo de que se trate.

No obstante, la jurisprudencia del TJUE no admite de forma fácil la acción positiva con su finalidad transformadora. Es más, mientras que cuando se trata de derechos laborales –aplicación de la Directiva 2006/54/CE– el TJUE admite la acción positiva, si bien la somete a test de idoneidad con base en criterios de objetividad, racionalidad y proporcionalidad, cuando se trata de acciones positivas a fin de corregir desigualdades en materia de Seguridad Social – aplicación de la Directiva 79/7/CEE–, el criterio claro del TJUE es su no reconocimiento, en cuanto considera que, precisamente, a través de estas medidas, lo que se está produciendo es una discriminación directa por sexo.

En cuanto a la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, y la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores, en donde no existe referencia a la posibilidad de introducir acciones positivas –aunque sí podría hacerse sobre la base del art. 157.4 del TFUE y art. 23 de la CDFUE–, la postura del TJUE es, respecto a la primera, «proteger los derechos laborales de la mujer trabajadora embarazada [...] tanto de los ya adquiridos como de los nuevos a adquirir, impiendo cualquier trato negativo que afecte a los mismos». Y respecto a la segunda, considerar, con base en la misma, que todos los derechos relativos a las obligaciones de cuidado corresponden por igual a hombres y mujeres y se protegen con igual intensidad. Por lo que se ha venido a considerar, respecto a lo que significan, más que a su definición formal, que introducir la corresponsabilidad como derechos del progenitor, supone, en última instancia, una acción positiva en beneficio de la mujer.



2.2.2. El principio de igualdad de oportunidades y trato igual entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación

La Directiva 2006/54/CE de 5 de julio, sobre el principio de igualdad de oportunidades y trato igual entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación supone la refundición en un único texto de otras dos directivas anteriores –la Directiva 76/207/ CEE y la Directiva 2002/73/CE, que modificada la anterior–. Es especialmente importante por contener las definiciones de los conceptos legales básicos de discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Y, por referirse a la posibilidad de establecimiento de acciones positivas: «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».

Declaración amplia que solo alude a la finalidad de la acción positiva y que, sin embargo, ha sido matizada, mediante determinadas exigencias, por la doctrina del TJUE. Estas son las líneas principales que adopta:

- Considerar las acciones positivas como excepción y, por tanto, que está sujeta a límites o condiciones:

La normativa que garantiza la presencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción, en cuanto constituye una excepción a un derecho individual consagrado, va más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobrepasa los límites de la excepción establecida en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva (STJUE de 15 de mayo de 1986, asunto Johnston, C-222/84).

- La excepción al principio de igualdad formal debe justificarse de forma objetiva y debe ser proporcional al objetivo que se ha de conseguir: ante el establecimiento de reglas que favorecen la promoción de la mujer en sectores en donde esta subrepresentada, la STJUE de 17 de octubre de 1995, asunto Kalanke, C-450/93, estableció, como requisito para la validez de una normativa nacional que otorgaba preferencia a la candidata femenina en la contratación,

el cumplir de antemano los requisitos mínimos para llevar a cabo la actividad, ya que, como señaló el Tribunal, el principio de igualdad de trato admite excepciones justificadas en razones objetivas siempre que sean proporcionadas respecto al objetivo a conseguir.

- La acción positiva exige, para su aplicación, equivalencia objetiva de currículos profesionales. En la STJUE de 11 de noviembre de 1997, C-409/95, asunto Marshall,



el tribunal consideró que, para que pueda aplicarse una acción positiva, debe existir previamente una. En este caso, la preferencia de la mujer quedaba enervada cuando recaían en el candidato masculino condiciones que inclinaban la balanza a su favor. Lo que dio lugar a dos nuevos criterios:

- La acción positiva –en este caso, la reserva de una cuota a favor del empleo femenino– solo debe aplicarse en el caso de igualdad total de méritos entre los candidatos. Y, en consecuencia, no puede aplicarse de manera automática e incondicionada.

Más adelante estos presupuestos fueron reiterados y matizados por las SSTJUE de 28 de marzo de 2000, C-185/97, asunto Badek, en donde se exigían dos condiciones en la normativa nacional que estableció a las acciones positivas: la temporalidad de la medida y su objetividad, referida en este caso a las calificaciones equivalentes de candidatos. En la STJUE de 6 de julio de 2000, C-407/98, asunto Abrahamsson, Anderson y Fogelqvist v. Universidad de Göteborg, se consideró aplicable la equivalencia de calificaciones, cuando la diferencia entre los méritos de los candidatos «no resulta de tal importancia como para originar un resultado contrario a las exigencias de objetividad que debe presidir su adopción».

- Otorgar discutibles derechos al trabajador afectado por la medida de acción positiva: en la Sentencia de 21 de julio de 2011, C-104/10, asunto Kelly, se aceptó la petición del candidato varón –al que se le había rechazado su solicitud para cursar un máster en ciencias sociales– de revisar la documentación aportada por la candidata seleccionada, al entender el tribunal que predominaba el derecho de acceso a la información personal y confidencial de la candidata mujer en aquellos supuestos en los que fuese «la única forma de probar» la vulneración del principio de igualdad de trato. Por tanto, se garantiza la igualdad formal no solo desconociendo la finalidad que se persigue con la medida, sino, incluso, vulnerando el derecho a la protección de datos de la mujer candidata.
- Debemos considerar que, en base al derecho comunitario invocado, no es extensible el principio de igualdad entre mujeres y hombres a otras condiciones de trabajo diferentes a la retribución. En la STJUE de 25 de mayo de 1971, asunto Defrenne, C-80/70, ante una norma que implicaba la jubilación forzosa de las azafatas de vuelo al cumplir la edad de cuarenta años, sin que igual condición afectase al varón que realizaba el mismo trabajo, se consideró que la norma no afectaba al derecho de igualdad por sexo. En este caso no estamos ante una medida de igualdad positiva, pero sí la considero importante, en cuanto la posición tan estricta que sigue la sentencia respecto al tema objeto de tratamiento.



En resumen, de los criterios que utiliza el TJUE respecto a la acción positiva, se puede decir:

- La finalidad promocional de la acción positiva se tiene que articular de forma objetiva.
- Pese al objetivo de la acción positiva de potenciar la igualdad real de un colectivo históricamente peor tratado y por lo tanto siendo una medida de carácter general, se suele minusvalorar frente al derecho de igualdad formal, de carácter individual.
- La acción positiva no impone un derecho preferente y absoluto, sino condicionado a una valoración concreta y comparativa, y únicamente cuando los méritos fueran los mismos, surtiría su efecto promocional (Ballester Pastor, 2011).
- La acción positiva son, por su propia naturaleza, de carácter temporal. Quedan vinculadas a la finalidad que se ha de conseguir, de tal forma que, una vez cumplido el resultado que se pretende, dejan de tener razón de ser.
- Debe acreditarse la infrarrepresentación femenina en el correspondiente ámbito profesional.
- La acción positiva no puede impedir tener en cuenta las situaciones especiales de empleados varones.
- La acción positiva debe respetar la proporcionalidad.
- En caso de compararse méritos, el trato de favor solo debe activarse cuando existe igualdad sustancial de los mismos.

2.2.3. Maternidad de la mujer trabajadora

La Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, tiene como objetivo garantizar la protección de la salud de la madre y de la hija/hijo recién nacido. Así como el mantenimiento del empleo y de las condiciones de trabajo ante todos los episodios relacionados con el embarazo y la maternidad. Se trata de una directiva con un fuerte carácter protector. Aquí no hay medidas de acción positiva –como podrían ser las que establecieran cuotas de contratación para mujeres embarazadas, u otras similares– ni, por tanto, conflicto de intereses con los trabajadores varones. Se trata de medidas protectoras y, en este caso, la jurisprudencia del TJUE es clara y constante en su defensa. Del resumen de sus normas resulta lo siguiente.

Se califica de discriminación directa por razón de género toda acción o decisión que traiga su origen en el embarazo o la maternidad. Lo que supone su protección reforzada sin necesidad de que la persona perjudicada tenga que demostrar indicios de la existen-



cia del hecho discriminatorio (art. 14.2). Asimismo, y como reglas de garantía, se introducen las siguientes: la trabajadora en situación de maternidad tiene derecho a conservar los mismos beneficios a los que hubiera accedido si no se hubiera encontrado en dicha situación (art. 15). Igualmente, la trabajadora en dicha situación conserva el derecho a la readmisión en iguales condiciones en las que se encontraba la trabajadora cuando se produjo el permiso (art. 15).

Y como ejemplo de todo ello, algunas de las STJUE:

- La protección por embarazo comienza desde que se fecunda el óvulo. Incluso aunque todavía no se haya implantado en la trabajadora sometida a una operación de fecundación *in vitro* –STJUE de 26 de febrero de 2008, C-506/06, asunto Mayr: por lo que su despido en dicho momento es contrario a la Directiva 76/207/CEE cuya finalidad es evitar que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado pueda tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada–.
- La protección por maternidad de la mujer trabajadora se extiende sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral que le une a la persona empleadora. Así, en el caso de una mujer trabajadora embarazada con contrato temporal, la STJUE de 4 de octubre de 2001, C-438/99, asunto Jiménez Melgar, entendió que la decisión de no renovación del contrato era contraria a los artículos 2 y 3 de la Directiva 76/207/CEE y al artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE, ya que la protección por maternidad afecta tanto al contrato por tiempo indefinido como al contrato de duración determinada.

En esta misma línea, la STJUE de 3 de febrero de 2000, C-207/98, asunto Mahlburg, respecto de la negativa de una clínica universitaria dependiente del Land Mecklenburg-Vorpommern a contratar a una mujer para realizar una sustitución como enfermera, debido a que estaba embarazada y de nuevo podía dar lugar a un nuevo contrato de sustitución. Tal decisión fue considerada por el tribunal contraria a la Directiva 76/207/CEE, entendiendo que constituía una discriminación directa por razón de sexo –«dado que la negativa a la contratación por razón de embarazo solo puede aplicarse a las mujeres»–, sin que el argumento de la existencia de razones objetivas, basadas en el alcance negativo que la contratación de esta trabajadora pudiese producir en una pequeña empresa, se considerase suficiente para justificar el trato discriminatorio.

- La situación derivada de la maternidad o el embarazo no pueden ser causa de minoración de derechos. En este sentido la STJUE de 13 de febrero de 1996, C-342/93, asunto Gillespie, declaró que la situación de suspensión por maternidad no puede suponer la pérdida de derechos que le hubieran correspondido a la mujer trabajadora de haberse mantenido en activo, por lo que los incrementos salariales que se habían producido para el resto de los compañeros deben «ne-



cesariamente» repercutir en la retribución de la trabajadora en situación de maternidad: la mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

- Mantenimiento de los derechos anteriores al período del permiso parental: la STJUE de 22 de octubre de 2009, C-116/08, asunto Meerts, consideró contrario a la Directiva 2006/54, la regla que permitía calcular la indemnización por despido de una trabajadora, con jornada a tiempo parcial durante el permiso parental, tomando como base el salario reducido, en cuanto contraviene el artículo 2.6 de la directiva cuya finalidad no es otra que

[...] evitar la pérdida o la reducción de derechos derivados de la relación laboral que hayan sido adquiridos o estén en fase de adquisición a los que el trabajador tiene derecho cuando inicia un permiso parental, así como a garantizar que, cuando finalice dicho permiso, el trabajador se encuentre, respecto a sus derechos, en la misma situación que se hallaba antes del citado permiso, [por lo que considera, por lo demás, comprendidos dentro de dicha expresión] la totalidad de los derechos y ventajas, en dinero o en especie, derivados directa o indirectamente de la relación laboral, a los que el trabajador puede tener derecho frente al empresario en la fecha de inicio del permiso parental.

- Se garantizan los derechos laborales no disfrutados por estar de baja con ocasión de la maternidad. La STJUE de 18 de marzo de 2004, C-342/01, asunto Merino Gómez, reconoce a la trabajadora, que no ha disfrutado del período de vacaciones anuales (aún en el supuesto de venir fijado con carácter general por un convenio colectivo) por coincidir con el período de suspensión por maternidad, el derecho a su disfrute acumulado a aquel, lo que prolonga el tiempo de cuidado del menor. Respecto, incluso de derechos aún no adquiridos, la STJUE de 16 de febrero de 2006, C-294/04, asunto Sarkatzis/Herrero, reconoció el derecho de la trabajadora, en permiso por maternidad, a que se le computase el tiempo de antigüedad desde el momento en el que hubiera podido tomar posesión de no haberse encontrado en tal situación.
- Se protege el derecho de la trabajadora a no ser perjudicada en sus condiciones de trabajo por su situación de embarazo o maternidad, incluso aunque afecten al derecho de organización del empresario. Así, la STJUE de 19 de noviembre de 1998, C-66/96, asunto Berit Hoj Pedersen, en el supuesto de una trabajadora embarazada que ocupaba un puesto de trabajo que implicaba riesgo para su salud, el tribunal consideró que se opone al derecho comunitario la norma que

reconoce al empresario la opción entre adaptar el puesto de trabajo o transferir a la trabajadora a la situación de baja médica con disminución de la retribución.

De igual forma se ha considerado contrario al derecho comunitario la negativa empresarial a reducir la duración de un permiso para el cuidado de hijos/hijas, y sustituirlo por el permiso de maternidad correspondiente a un hijo/hija posterior, alegando que se trataba de una causa no prevista en el convenio colectivo –STJUE de 20 de septiembre de 2007, C-116/06, asunto Kiiski– señalando que el embarazo

[...] modifica las relaciones en el seno de la familia y que los riesgos que conlleva, tanto para la madre como para el feto, afectan a la disponibilidad de la interesada y a la posibilidad de ocuparse de un hijo en el ámbito del permiso para el cuidado de hijos [...]

recogiendo de esta forma la interpretación reiterada que la jurisprudencia comunitaria había realizado a la luz de la Directiva 92/85/CEE.

- La situación derivada de la maternidad o el embarazo no puede ser causa de despido. La protección de la maternidad, entendiendo como discriminación directa los actos, las reglas o las decisiones que afecten a la trabajadora embarazada o que haya dado a luz recientemente, impide la posibilidad de despido por esta causa. Así se ha considerado en el supuesto de un despido fundado en la incapacidad de la trabajadora embarazada para cumplir uno de los requisitos esenciales de su contrato de trabajo –STJEU de 14 de julio de 1994, C-32/96, asunto Webb–.
- Ni pueden afectar negativamente a la mujer embarazada. Se extiende, por tanto, la protección otorgada por el derecho comunitario más allá de la prohibición del despido como «aquellos actos preparatorios del mismo que se manifiestan en la búsqueda y previsión de un sustituto definitivo de la empleada debido al embarazo o al nacimiento de un hijo», salvo que concurran causas justificadas –STJUE de 11 de octubre de 2007 C-460/06, asunto Paquay–.
- Se garantiza el derecho a la incorporación al puesto de trabajo una vez terminados los permisos relacionados con el embarazo, la maternidad o la conciliación. La STJUE de 27 de febrero de 2003, C-320/2001, asunto Busch, consideró que la negativa del empresario a reincorporar a su puesto de trabajo a una mujer en permiso por cuidado de hijo, al enterarse que estaba embarazada, vulnera la Directiva 76/207/CEE, sin que exista la obligación de la trabajadora, al solicitar su reingreso, de informar al empresario de su estado, ni siquiera para dar cumplimiento a determinadas prohibiciones legales de trabajo que no le permitían ejercer algunas de sus funciones.

No obstante, se mantienen ciertos límites en el derecho de protección:



- La protección por embarazo no se extiende al mantenimiento de los derechos económicos ligados al puesto de trabajo.

La jurisprudencia comunitaria considera que la Directiva 92/85/CEE no garantiza el derecho a mantener los complementos salariales ligados a funciones específicas cuando por razón de embarazo no se realizan los mismos –STJUE de 19 de noviembre de 1998, C-471/08, asunto Parviainen–, en el caso de una trabajadora embarazada destinada provisionalmente a otro puesto de trabajo durante y a causa de su embarazo, afirmando que ello no implica la obligación de mantener durante dicho periodo los componentes de la remuneración o los complementos que dependen del ejercicio por la trabajadora de funciones específicas en condiciones singulares y cuya finalidad es la de compensar los inconvenientes inherentes al mismo.

En igual sentido se manifiestan las Sentencias de 13 de febrero de 1996, C-342/93, asunto Gillespie, y de 30 de marzo de 2004, C-147/02, asunto Alabaster, al entender que la protección mínima exigida por el artículo 1 de la Directiva 92/85/CEE no supone el mantenimiento de la remuneración íntegra de la interesada ni el pago del complemento por la obligación de disponibilidad en el lugar de trabajo.

Doctrina semejante en las SSTJUE de 27 de octubre de 1998, C-411/96, asunto Boyle, y de 1 de julio de 2010, C-194/08, asunto Gassmayr, en donde se afirma que la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece para la trabajadora embarazada, dispensada provisionalmente de trabajar por causa de su embarazo o para la trabajadora que disfruta del permiso de maternidad, el derecho a una remuneración equivalente al salario medio que viniera percibiendo anteriormente, con exclusión del complemento específico que implicaba la disponibilidad en el lugar de trabajo.

En síntesis, lo que la jurisprudencia comunitaria prohíbe en esta materia es el no reconocimiento de los derechos económicos que disfrutan el resto de las personas trabajadoras –asunto Alabaster, ya citado, respecto a un aumento salarial en general, o STJUE de 21 de octubre de 1999, C-333/97, asunto Lewen, sobre una gratificación en Navidad–, protección que no alcanza, sin embargo, a aquellos otros complementos salariales que, aunque son salario en el sentido del derecho comunitario, por el hecho de estar unidos a la realización de funciones o al desempeño de un puesto de trabajo, exigen para su devengo su efectivo cumplimiento.

2.2.4. Corresponsabilidad en las obligaciones de cuidado

La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores –por la que se deroga la anterior Directiva 2010/18/EU, de 8 de marzo– declara como finalidad:



[...] lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.

Y, en consecuencia, establece como derechos individuales: el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores.

Surge de este modo un nuevo planteamiento a la luz de una acción positiva en beneficio de la mujer, pero como consecuencia de beneficiar a los hombres en primera instancia para acabar beneficiando a las mujeres como colectivo (Ballester Pastor, 2012). En esta nueva fase, la protección de los permisos paternos pasa a reconocerse con igual intensidad que los establecidos para la maternidad. De lo que era un reconocimiento de derechos unidos a la maternidad de la mujer trabajadora, pasa a convertirse en un reconocimiento de derechos ligados a la filiación, la convivencia y la familia.

Lo cual no es nuevo, ya el TJUE aplicando la Directiva 93/34 CE, de 9 de junio, había llegado a conclusiones semejantes:

- Derechos del trabajador relacionados con la paternidad. En la STJUE de 30 de septiembre de 2010, C-104/09, asunto Roca Álvarez, sobre la norma del derecho laboral español que reconocía la titularidad del permiso por lactancia a la madre y de forma secundaria y condicionada al padre –solamente si ambos trabajan– el tribunal comunitario justificó su decisión –reconociendo el derecho del padre–, argumentando que una norma, dirigida únicamente a favor de la mujer, suponía una discriminación por género «ya que la promoción del disfrute femenino de este permiso produce un efecto adverso en los derechos laborales de la mujer y contradice el concepto de corresponsabilidad que debe estar ligado a la igualdad efectiva», pero no bajo el marco normativo de las directivas reguladoras de permisos parentales sino que se «erigía directamente sobre la prohibición de discriminación por razón de sexo» (Ballester Pastor, 2024, p. 18).

En igual sentido pero sobre materia diferente, la STJUE de 22 abril 2010, C-486/08, asunto Zentralbretriebsrat, reconoció el derecho de un trabajador a disfrutar de las vacaciones correspondientes a un tiempo de trabajo realizado con anterioridad al disfrute del permiso parental, argumentando la sentencia, con especial énfasis, que el derecho al permiso parental se reconoce de forma absoluta e incondicionada, lo que supone que no puede implicar la pérdida de ningún derecho, ni siquiera el de las vacaciones correspondientes a un periodo de trabajo remoto en el tiempo, y para justificar este razonamiento traslada aquí el tribunal, la misma doctrina que aplicó anteriormente en el asunto Merino Gómez –trabajadora cuyo permiso por maternidad coincide con el de las vacaciones anuales–.



Así como en la STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, RE/Praxair MRC SAS, en cuanto considera que:

El artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa como la controvertida en el litigio principal, que establece que, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, la indemnización por despido y el subsidio por permiso de reubicación se fijará, al menos parcialmente, sobre la base de la retribución, de menor importe, que percibe cuando el despido tiene lugar, en una situación en la que un número considerablemente mayor de mujeres que de hombres deciden disfrutar de un permiso parental a tiempo parcial y cuando la diferencia de trato que de ello resulta no puede explicarse por factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

- Discriminación directa por estar excluido de subvenciones específicas: en STJUE de 19 de marzo de 2002, C-476/99, asunto Lommers, el tribunal comunitario reconoció al padre que «asumía él solo el cuidado de sus hijos», las mismas ventajas en acceso a guarderías subvencionadas otorgadas a favor de las mujeres como medida de acción positiva.

En síntesis, el enfoque neutro y simétrico de las políticas de conciliación está dando lugar «a una jurisprudencia del TJUE sobre acciones positivas donde los criterios de igualdad formal acaban favoreciendo los derechos de los hombres como sujetos discriminados o excluidos de un particular beneficio» (Pumar Beltrán, 2022). Así pues, y de forma significativa, y desde hace ya unos años, la doctrina del Tribunal de Justicia comunitario, al equiparar el permiso de paternidad al de maternidad en todas las reglas previstas para conseguir que el hecho biológico de la maternidad no afectase de forma negativa a las condiciones de trabajo de la mujer, desde la óptica de la igualdad real entre mujeres y hombres, está alterando la finalidad de las reglas legales, y con ello entendiendo que las medidas de acción positiva, en cuanto dirigidas únicamente a las mujeres, dan lugar a una discriminación directa del hombre.

2.2.5. Igualdad de trato en materia de Seguridad Social entre hombres y mujeres. Medidas de acción positiva de igualdad de género versus discriminación directa por sexo

La Directiva 79/7/CEE, sobre el principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social entre hombres y mujeres, en su artículo 7, apartado b), establece la posibilidad de que los Estados puedan excluir de su ámbito de aplicación «las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que han educado hijos».

Parece ser esta una cuestión objeto de particular atención en la política europea. La Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de género en materia de pensiones (2018/C 331/08. DOCE, 18-9-2018) con la finalidad de terminar con la brecha de género en las pensiones en el ámbito de la Unión Europea, y tras constatar que en la mayoría de los Estados miembros las mujeres conforman el grupo más numeroso en las escalas inferiores de las pensiones encarga a «la Comisión Europea que, en estrecha cooperación con los Estados miembros, elabore una estrategia multidimensional para poner fin a la brecha de género en las pensiones en la Unión Europea» (Monereo Pérez y López Insua, 2025).

Pero, como ya se ha dicho anteriormente, una cosa son las estrategias europeas que se establecen y sirven de inspiración y diseño de las políticas nacionales de los Estados miembros y otra la aplicación que el Tribunal Europeo hace del derecho de la Unión y su primacía sobre los ordenamientos de los Estados miembros.

En consecuencia, la STJUE de 29 de noviembre de 2001, C-366/99, asunto Griesmar, sobre el establecimiento de una pensión profesional –no de Seguridad Social– en beneficio exclusivo de las funcionarias con hijos, al considerarse que las mujeres están más afectadas por las desventajas profesionales derivadas del cuidado de los hijos ya que, en general, asumen esta tarea, se dice que una disposición como el artículo L. 12, letra b), del *Code des pensions civiles et militaires de retraite* vulnera el principio de igualdad de retribución –del varón– en la medida en que excluye de la bonificación que establece para el cálculo de las pensiones de jubilación a los funcionarios que pueden probar haber asumido el cuidado de sus hijos, y, en consecuencia se trata de «una discriminación directa por razón de sexo».

En igual sentido, la STJUE de 17 de julio de 2014, C-173/13, asunto Leone, al considerar que constituía una discriminación por razón de sexo, las ventajas en el cálculo de la pensión de jubilación, que beneficiaban esencialmente a las funcionarias, ya que, los criterios para acceder a los mismos suponían una mayor dificultad en el caso de los hombres. Así como en el asunto C-450/18, WA vs. Spain, Instituto Nacional de la Seguridad Social, la STJUE de 12 de diciembre de 2019, sobre la regla del artículo 60 de la LGSS, que establecía un complemento en la pensión contributiva, únicamente a favor de las mujeres que hubiesen tenido una o más hijas/hijos biológicos o por adopción, al considerar que

La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional como la controvertida en el litigio principal [...] ya que los hombres que se encuentren en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento de pensión,



sin que, el llamado «complemento por contribución demográfica», se dirija a proteger realmente la maternidad, por lo que queda fuera del artículo 4.2 de la Directiva 79/7/CEE, así como del artículo 7.1 de la misma.

Rechaza igualmente la sentencia que en este caso pueda aplicarse la regla del artículo 157 del TFUE en cuanto un complemento en el momento del reconocimiento del derecho a una pensión no puede compensar las desventajas a las que estén expuestas las mujeres ayudándolas en su carrera y garantizando en la práctica, de este modo, una plena igualdad por razón de sexo en la vida profesional. Y con base en esta argumentación considera que el complemento establecido en la norma española debe aplicarse igualmente a los trabajadores que se hallen en igual circunstancia personal, en el momento de su jubilación, pues, en caso contrario se consideraría la medida como discriminación directa por sexo.

Como se ha afirmado:

A lo que en verdad se opone el TJUE es a una medida como la del artículo 60 de la LGSS que actúa con acciones de «brocha gorda», descuidando tanto los imperativos de eficacia social de la medida como los de conformidad con el Derecho de la UE, en especial el principio de proporcionalidad [...] que exige que las excepciones se mantengan dentro de los límites de lo apropiado y necesario para lograr el objetivo perseguido [...]» (Molina Navarrete, 2019).

2.3. La STJUE de 15 de mayo de 2025

Y con esto llegamos a la STJUE de 15 de mayo de 2025 con la que se inicia este comentario, en donde, una vez más, es el artículo 60 de la LGSS –ya modificado tras la STJUE de 12 de diciembre de 2019– el que da lugar a este nuevo pronunciamiento. O, mejor dicho, a dos, porque la sentencia resuelve en los asuntos acumulados C-623/23 (Melbán) y C-626/23 (Sergamo), respondiendo a sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 del TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Pamplona y por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

En ambos casos la cuestión prejudicial se refiere a que, si bien la norma española reconoce también para los hombres el complemento de pensiones, exige solo para estos el cumplimiento de determinados requisitos adicionales relativos a demostrar que sus carreras profesionales se han interrumpido o se han visto afectadas con ocasión de nacimiento o de adopción de hijos/hijas. El INSS, por su parte, defiende que la finalidad del artículo 60 de la LGSS es compensar la brecha de género en las pensiones contributivas. Y, en consecuencia, reconociendo el mismo derecho a los hombres, pero basándose en la finalidad perseguida les exige, solo, a estos, los requisitos adicionales.



Pero como ya se sabe, el tribunal consideró que exigir tales requisitos adicionales únicamente a los hombres supone una discriminación directa por razón de sexo, por lo que «debe reconocerse al padre ese complemento con arreglo a los requisitos aplicables a las madres». Conviene, por tanto, reflexionar sobre las razones en las que se basa la sentencia, si bien, en muchos casos, con argumentos pobres y remisiones constantes a la anterior Sentencia de 19 de diciembre de 2019:

1.º El hecho controvertido no puede incluirse en la exclusión contenida en el artículo 7.1, apartado b), de la Directiva 79/7/CEE, sobre el principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social entre hombres y mujeres.

Y lo que dice el artículo 7.1, apartado b), es lo siguiente:

1. La presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación:

[...]

b) las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que han educado hijos; la adquisición del derecho a las prestaciones después de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos.

Se trata, pues, de una norma que posibilita la acción positiva para las personas que se han ocupado del cuidado de los hijos –«han educado hijos», «han interrumpido los períodos de empleo por la educación de los hijos»–. Y la pregunta es ahora: sobre la base del apartado b) del artículo 7.1 de la Directiva 79/7 ¿es posible entender no contraria a la directiva una norma estatal que, para compensar la brecha de género en las pensiones, no imponga la obligación de cumplir los mismos requisitos a las mujeres que los exigidos para los hombres? ¿Supone ello una discriminación directa por sexo? ¿Debe extenderse la obligación de cumplir iguales requisitos a la mujer?, o, finalmente, ¿debe reconocerse el complemento de pensiones a los trabajadores que tengan uno o más hijos/hijas sin distinción por sexo?

La sentencia no entra en disquisiciones, sencillamente declara que el artículo 7.1, letra b) de la Directiva 79/7, no puede aplicarse a tal complemento de pensión.

2.º La medida establecida no constituye una acción positiva.

Esta es la principal cuestión: si la disposición del artículo 60 de la LGSS es una medida de acción positiva por género. Y no lo es, en opinión del tribunal –desdeñando el argumento del INSS en cuanto a que la misma «permite complementar esas otras medidas compensando las desventajas que las mujeres han sufrido en sus carreras profesionales debido a



la educación de sus hijos y que se proyectan, al final de sus carreras, en sus pensiones de jubilación»— con el argumento de que la norma española únicamente

se limita a conceder a las mujeres un complemento de pensión en el momento del reconocimiento del derecho a una pensión, sin remediar los problemas que pueden encontrar durante su carrera profesional, en tanto en cuanto no parece que dicho complemento pueda compensar las desventajas a las que están expuestas las mujeres, ayudándolas en sus carreras, y garantizar en la práctica, de este modo, una plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional.

Justificando, a continuación, el tribunal que ni el artículo 157 del TFUE, apartado 4, puede aplicarse a una norma nacional, como es el artículo 60 de la LGSS, ni puede quedar justificado en virtud del artículo 23 de la CDFUE. Como se ha puesto de relieve esta sentencia,

que se caracteriza por una extrema pereza argumental y las incoherencias en su razonar, supone una posición muy cerrada ante las acciones positivas sexuadas directas o normativas en materia de reducción de la brecha de género en pensiones, que debe movilizar reformas legales, a nivel europeo y nacional (Molina Navarrete, 2025).

3.º Respecto a la inclusión de la regla del artículo 60 de la LGSS en el ámbito de protección del artículo 157.4 del TFUE y 23 de la CDFUE.

Dice el párrafo primero del artículo 23 de la CDFUE: «La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución». La declaración es pues universal «en todos los ámbitos», lo que, sin duda, incluye el derecho a una pensión contributiva más justa que compense el tiempo que, debido a la generalización de los estándares aplicados al género femenino –su obligación de cuidados durante los primeros años de la vida de sus hijos/as–, no ha podido cotizar o ha cotizado por un tiempo parcial lo que posteriormente ha dado lugar a una menor pensión contributiva.

El párrafo segundo del artículo 23 de la CDFUE señala: «El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas a favor del sexo menos representado». De nuevo una declaración general y, por tanto, de carácter universal que no establece ámbitos de acción concretos –trabajo, empleo, prestaciones públicas o pensiones...– sino exclusivamente lo que dice: «ventajas concretas» –como en este caso: equilibrar la pensión que hubiese recibido en caso de completar su carrera de seguro– «a favor del sexo menos representado» –ya que existe una clara brecha de género en las pensiones contributivas, por el hecho evidente de haber asumido de forma generalizada la mujer trabajadora el cuidado de sus hijos/hijas de corta edad–.

Por su parte, el artículo 157.4 del TFUE (versión consolidada, 2010) señala:

Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral [aquí concretan el ámbito de actuación posible, de forma más limitada que en el art. 23, párr. segundo, de la Carta], 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.

Aquí conviene resaltar dos frases: «Medidas que ofrezcan ventajas concretas al sexo menos representado» –lo que indica que la medida está limitada a un colectivo determinado sin que ello suponga vulneración del derecho de igualdad–, y que las medidas pueden ir dirigidas tanto a «facilitar el ejercicio de actividades profesionales» como a «compensar desventajas en sus carreras profesionales», precisamente esa es la finalidad que la medida de acción positiva del artículo 60 de la LGSS establece: compensar la desventaja que le ha producido en su carrera profesional los diferentes períodos que han reducido la misma en beneficio de atender a los cuidados de sus hijos menores.

4.º Respecto a la naturaleza de la regla del artículo 60 de la LGSS y su posible consideración como medida de acción positiva por género.

Como se dijo anteriormente, la diversidad de las acciones positivas impide su enunciación por lo que se definen en función del objetivo que se ha de cumplir, es decir, por su finalidad transformadora de una realidad empecinada que se quiere cambiar a fin de lograr la equiparación real entre los sujetos en cuestión. Se dice en la sentencia: «no parece que dicho complemento pueda compensar las desventajas a las que están expuestas las mujeres, ayudándolas en sus carreras, y garantizar en la práctica, de este modo, una plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional». Sin duda no es esta la única medida que pueda acabar con la insoportable brecha de género en los salarios y en las pensiones. Pero es una más. Y su justificación en este caso es de carácter reparador o compensador. Además, como se ha dicho:

Cuando se enjuician ventajas a favor de las mujeres en la concesión de prestaciones de Seguridad Social, no basta con esgrimir el argumento de que las medidas no favorecen la igualdad de oportunidades. Cuando se trata de pensiones, ya sean de jubilación o invalidez, emergen otras finalidades igualmente legítimas, como es la redistribución de rentas con equidad de género (Pumar Beltrán, 2022).

Por otra parte, el objetivo que se debe cumplir por la norma del artículo 60 de la LGSS parece evidente –como señala el INSS y recoge la sentencia– «el de cerrar la brecha de género en las pensiones de jubilación, que es resultado del hecho de que las mujeres han



asumido históricamente un papel principal en el cuidado de los hijos», medida que por lo demás está inserta en otras mas que procuran la corresponsabilidad de las personas progenitoras en la conciliación de la vida familiar y profesional, lo que reafirma su naturaleza.

De esta forma, la existencia de una desigualdad estructural justificaría la medida de acción positiva tendente a su corrección. Y el método que debe emplearse debe ser el mismo que con asiduidad se emplea por el propio TJUE para probar la existencia o no de una discriminación indirecta: el método estadístico –como hace, entre otras muchas, la STJUE de 24 de febrero de 2022, asunto C-389, sobre el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo y Fondo de Garantía Salarial–.

Lo que, evidentemente, el tribunal no aplica en este caso, despachando el argumento de la acción positiva con una frase poco científica:

[...] en tanto en cuanto no parece que dicho complemento pueda compensar las desventajas a las que están expuestas las mujeres, ayudándolas en sus carreras, y garantizar en la práctica, de este modo, una plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional.

Pues bien, acudiendo a datos estadísticos y según la encuesta de población activa (EPA), 10,15 millones de españolas estaban trabajando en el último trimestre de 2024, una cifra récord, sin duda, ya que supone que las mujeres son el 46,4 % de la fuerza laboral. Sin embargo, en 73 de los 100 sectores de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, las mujeres suponen menos de la mitad de la fuerza laboral. Son mayoría, por lo general en los sectores peor retribuidos, muchos ligados a los cuidados –empleo doméstico, los servicios sociales o las residencias–. En 16 de las 27 actividades en las que son mayoría, el salario medio mensual queda por debajo de la media.

Las profesiones feminizadas siguen siendo las peor pagadas, incluso en empleos que exigen mayor formación. Las mujeres son las que sufren más paro, más temporalidad, más precariedad y parcialidad y un mayor riesgo de pobreza. En el informe sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo, del Ministerio de Trabajo y Economía Social para el año 2023, se dice que el empleo a tiempo parcial lo concentran las mujeres, lo que supone, en 2023, el 73,6 % de las personas ocupadas con ese tipo de jornada. Y respecto al salario, según la EPA, en 2022 el 69 % de la población que estaba entre el primer y segundo decil de los salarios, son mujeres. El salario medio bruto mensual a tiempo completo entre las mujeres fue 2.267,2 euros. Entre los hombres, alcanzó los 2.398,17 euros.

De acuerdo con los datos referentes al cuarto trimestre de 2023, EPA, entre las causas de inactividad, un 15,4 % de las mujeres inactivas lo son por cuidados de niños/niñas y familiares, mientras que, entre los hombres, esta causa supone un 3,3 %. Y, respecto al número de casos de reducción de jornada por razón de cuidados de hijos/as y demás miem-

bros de la familia, el 90,8 % de los cerca de 60.000 casos lo solicitaron las mujeres, y solo el 9,2 % lo hicieron los hombres. Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en 2022, el 89 % de las excedencias por motivos de cuidado fueron solicitadas por las madres, mientras que los padres lo solicitaron el 10,7 %. Y respecto a las pensiones, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social: la pensión media de los hombres en mayo de 2025 fue de 1.570,39 euros; en el caso de las mujeres, ascendió a la cifra de 1.078,49 euros. La pensión media de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad (de media, las mujeres recibieron 963,76 € en mayo de 2025 frente a los 640,95 € que obtuvieron los hombres). En el resto de los tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media.

En resumen. Frente a la consolidada negativa del TJUE a reconocer las acciones positivas en el ábito de la Seguridad Social, se puede argumentar:

En primer lugar, el complemento de la pensión contributiva de jubilación para la mujer viene a reparar o a compensar la brecha de género en pensiones, que es resultado del hecho de que las mujeres han asumido históricamente un papel principal en los cuidados de los hijos/as, por tanto, es una medida de acción positiva avalada por el artículo 23 de la CDFUE y artículo 157, apartado 4, del TFUE.

En segundo lugar, por su propia naturaleza la acción positiva supone un trato de favor en una materia concreta, buscando beneficiar a un colectivo en peor situación de partida que el colectivo comparable, por lo que, claramente, solo beneficia a tal grupo y no al segundo. Y sin que ello pueda suponer una discriminación directa. De este modo, el juicio no debe centrarse sobre el efecto individual de la medida de acción positiva, sino en su efectividad global dirigida a reducir la desigualdad estructural a la que se enfrenta.

Y, finalmente, como viene exigiendo una ya larga jurisprudencia del propio Tribunal de la Unión, la acción positiva no supone un derecho preferente y absoluto, sino que, para evitar la tacha discriminatoria, queda condicionada al cumplimiento de determinados requisitos de objetividad y proporcionalidad.

5.º Lo que lleva a la segunda cuestión prejudicial planteada al TJUE en el asunto acumulado: C-626/23 (Sergamo).

En principio el supuesto es similar, un padre que solicita el complemento de la pensión por cuidado de hijos/hijas, por lo que la decisión adoptada para el asunto anterior es la misma en este caso: la norma del artículo 60 de la LGSS, al exigir requisitos adicionales que no se exigen a las mujeres, debe considerarse una discriminación directa por razón de sexo.

La diferencia reside en que, en este caso, la madre ya venía recibiendo dicho complemento.



A este respecto, señala el tribunal, con base en una reiterada jurisprudencia, que, una vez que se ha constatado la existencia de una discriminación contraria al derecho de la Unión y mientras no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato,

el respeto del principio de igualdad solo puede garantizarse concediendo a las personas de la categoría desfavorecida las mismas ventajas de las que disfrutan las personas de la categoría privilegiada. En ese supuesto, el órgano jurisdiccional nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo desfavorecido el mismo régimen del que disfruten las personas incluidas en la otra categoría.

Es decir, en este caso, la aplicación al padre del mismo régimen que el aplicable a la madre. Y la cuestión es ahora cuál de las dos pensiones debe prevalecer ya que la norma española establece que «dicho complemento solo puede reconocerse a un progenitor». Cuestión que la misma norma resuelve a continuación: «a saber, a aquel que tenga la pensión de menor cuantía». Y como en este caso la pensión mayor era la que ya recibía la madre, el tribunal considera que debe suprimirse la misma y reconocer el derecho a tal complemento de pensión al varón. Argumentando que «tal supresión no es sino la consecuencia de la aplicación al padre de los mismos requisitos que los aplicables a las madres para el reconocimiento del complemento de pensión controvertida». Y que «lo mismo sucedería en la situación, a la que alude el órgano jurisdiccional remitente, en la que el padre percibiese la pensión de mayor cuantía y, por ende, ese complemento se reconociese solo a la madre».

De lo que se deduce una solución perfecta para introducir la acción positiva eludiendo la tacha de discriminación: establecerla a través de una norma objetiva y que, no obstante, produzca el efecto deseado, sin declarar que se trata de una acción positiva. Ejemplo de ello el elucubrar cómo va a quedar el nuevo artículo 60 de la LGSS: «El complemento por pensión corresponde a ambos progenitores que tenga uno o más hijos, reconociendo únicamente la solicitud del progenitor que recibe la pensión de menor cuantía».

3. Reflexión general

Parece evidente que el TJUE no admite fácilmente la acción positiva de género con su finalidad transformadora. Late, en sus razonamientos, la idea de que, al admitirlas, lesionan el derecho a la igualdad de trato. O, dicho de otra forma, aceptar la acción positiva a favor de la mujer como colectivo –medida de carácter general con finalidad equiparadora– en cuanto puede suponer una discriminación del varón concreto al que le afecta, contradice la idea general de la igualdad formal y la prohibición de discriminación, que, como derechos fundamentales en los tratados de la Unión, deben defenderse.



Por ello las exigencias que se han ido generando para su aceptación responden a rigurosos criterios de objetividad y proporcionalidad. Objetividad en la finalidad promocional que persiguen; objetividad en la aplicación de la medida; objetividad en la valoración de los méritos –si es ese el caso–; objetividad que impida la imposición arbitraria de la acción positiva. Proporcionalidad en los criterios que se utilicen para su promoción; proporcionalidad en relación con el fin legítimo que se quiere conseguir, de tal forma que, el sacrificio exigido a la parte perjudicada no sea excesivo ni discriminatorio.

Y es que, para el derecho de la Unión Europea, las acciones positivas de género carecen de un reconocimiento de corte promocional, por lo que las acciones positivas emprendidas por los Estados miembros pierden autonomía y se subordinan a la compatibilidad o no con la correspondiente causa de discriminación prohibida. Prima la tutela antidiscriminatoria y las medidas de acción positiva se miran con más desconfianza que cautela (Vivero Serrano, 2025).

Respecto a las normas que contemplan los derechos ligados a la maternidad, la doctrina constante es la protección de la mujer trabajadora embarazada o lactante, en cuanto a su salud y a la garantía del mantenimiento de sus derechos laborales. Sin embargo, es aquí cuando cambia la finalidad primaria de las acciones positivas, ya no dirigidas a la mujer trabajadora como responsable primera de los cuidados de las y los menores, sino dotando a los hombres de los mismos derechos de conciliación y cuidado –y con igual intensidad de las normas protectoras–. Y ello, a fin de garantizar en último caso, los derechos de promoción y carrera de la mujer. En definitiva, y como se ha dicho, una acción positiva de género... en segundo grado.

Y, todavía más sutilmente, se llega a una nueva interpretación de las reglas antidiscriminatorias: y es que la perspectiva de género aplicada a este ámbito lleva a entender que, con base en la finalidad que se persigue, es independiente el sexo de la persona que ejerce el derecho o que lo pretende, teniendo como objetivo la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De esta forma, la protección de los derechos del padre en el ejercicio de sus responsabilidades familiares se entiende como una garantía más del derecho antidiscriminatorio por género. Surge la duda sobre si entender como equívoca la interpretación que el tribunal europeo hace de la finalidad de las acciones positivas y del contexto en el que deben valorarse, de acuerdo con la finalidad perseguida, que no es otra que acabar con desigualdades históricas y fuertemente ancladas en una sociedad todavía basada en estereotipos de género. O, más aún, si sobre la base de la primacía que se otorga a la igualdad formal –de carácter individual–, es válida la consideración de que, imponer acciones positivas a favor de la mujer –medida de carácter general con finalidad equiparadora– supone una discriminación del varón concreto al que le afecta.



Referencias bibliográficas

- Ballester Pastor, M. A. (2011). La lucha contra la discriminación en la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 92, 207-256.
- Ballester Pastor, M. A. (2012). El principio de igualdad de trato y no discriminación. En M. Nogueira Guastavino, O. Fotinopoulou Basurko y J. M. Miranda Boto (Dirs.), *Lecciones de Derecho social de la Unión Europea* (pp. 139-168). Tirant lo Blanch.
- Ballester Pastor, M. A. (2024). Trasponiendo a regañadientes la Directiva 2019/1158 de conciliación. *Revista de Derecho Social*, 108, 15-48.
- Ballestrero, M. V. (1990). Modelli di azioni positive, osservazioni sul disegno di legge n. 1818. *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 7.
- Garofalo, M. G. (2002). *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*. Cacucci Editore.
- Monereo Pérez, J. L. (1995). La política social en el Estado del Bienestar: los derechos sociales como derechos de «desmercantilización». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 19, 7-46.
- Monereo Pérez, J. L. y López Insua, B. M. (2025). Mujer y Seguridad Social: Igualdad y brecha de género. En J. L. Monereo Pérez, M. N. Moreno Vida y J. A. Maldonado Molina (Dirs.), *La brecha de género en pensiones* (pp. 23-195). Laborum.
- Molina Navarrete, C. (12 de diciembre de 2019). ¿El TJUE no ama a las mujeres con brecha de género en las pensiones? Anula el vigente complemento por contribución demográfica, sí, pero no toda acción correctora de la brecha. *laboral-social.com*. <https://www.laboral-social.com/El-TJUE-en-sentencia-de-12-diciembre-2019-decide-que-no-solo-las-mujeres-tienen-derecho-al-complemento-de-pensiones-por-aportacion-demografica.html>
- Molina Navarrete, C. (2025). El Tribunal de Justicia reniega de las acciones positivas sexuadas para reducir la brecha de género en pensiones. ¿Adiós al complemento «made in Spain»? *Diario La Ley*, 10730.
- Perán Quesada, S. (2014). *Derecho Social y género. El camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones socio laborales*. Aranzadi.
- Perán Quesada, S. (2018). La singular aplicación del complemento por maternidad a la pensión de viudedad desde la perspectiva de género. En Asociación Española de Salud y Seguridad Social, *Protección a la familia y Seguridad Social: Hacia un nuevo modelo de protección sociolaboral. Tomo II* (pp. 347-357). Laborum.
- Pumar Beltrán, N. (2022). Acciones positivas para las mujeres en el empleo y la Seguridad Social. Apuntes de Derecho europeo. *Iustitia et Pulchritudo: Revista especializada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 3(2), 9-23.
- Quesada Segura, R. (1991). *Los principios de igualdad de trato y de oportunidades en la negociación colectiva. Estudio sobre discriminación y acciones positivas*. Instituto Andaluz de la Mujer.



Quesada Segura, R. (1994). *Guía para la negociación colectiva no discriminatoria*. Instituto Andaluz de la Mujer.

Vivero Serrano, J. B. (2025). Las acciones positivas para las mujeres en materia de Seguridad Social. La asignatura pendiente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En J. L. Monereo Pérez, M. N. Moreno Vida y J. A. Maldonado Molina (Dirs.), *La brecha de género en pensiones* (pp. 225-254). Laborum.

Salvador Perán Quesada. Director del Observatorio Jurídico Laboral de la Violencia de Género de la UMA. IP del Grupo PAIDI SEJ-347 «Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social», IP Proyecto Autonómico de I+D+i PPRO-SEJ-347-G-2023 «Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva». <https://orcid.org/0000-0002-0131-7726>