

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la conciliación profesional, familiar y personal

SUSANA SANZ CABALLERO

1. Introducción

La labor realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) a favor de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal ha sido positiva pero también excesivamente casuística. No puede ser de otro modo. No estamos ante un órgano legislativo que apruebe medidas generales destinadas a facilitar que los padres y madres puedan trabajar y cuidar de su familia al mismo tiempo. Estamos ante una institución jurisdiccional que lo que hace es dirimir asuntos que le son presentados y en los que se alega una supuesta violación del Derecho de la Unión. El TJ ni ha tenido la oportunidad, ni nunca la tendrá, de plantearse en abstracto qué medidas se podrían arbitrar en la UE para facilitar que en las familias se pueda compaginar la vida profesional y el cuidado de los hijos e hijas y del hogar o para que las personas puedan compaginar sus compromisos profesionales con su vida personal. Ciertamente, la UE se ha dotado de normas para hacer posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (a través de la Comisión, del Consejo y del Parlamento Europeo), y son precisamente esas normas las que el TJ estudia y analiza cuando se le somete un caso judicial.

Sin embargo, por razones obvias, el TJ no tiene la oportunidad de establecer ni de crear ninguna medida de conciliación, ni tampoco tiene ninguna posibilidad de llevar a cabo o construir una teoría general sobre la necesaria promoción de la conciliación personal, familiar y laboral. El TJ lo que hará en todo caso será estudiar la adecuación entre el comportamiento sometido a juicio (y relacionado con la conciliación

laboral) y el Derecho de la UE. Por eso sus pronunciamientos, aunque abundantes, pecan de excesivamente casuísticos y quizá resulten algo deslavazados. Algunos de los recursos resueltos pueden ser recursos por incumplimiento, otros recursos de anulación y, los más, cuestiones prejudiciales. Algunos de ellos pueden referirse a situaciones acaecidas, discriminaciones ocurridas o medidas adoptadas en España, otras en Alemania y otras en Suecia o cualquier otro Estado miembro. En algunos pueden demandar personas físicas, en otros personas jurídicas, en otros Estados miembros y en otros la Comisión Europea u otra institución. Por tanto, el conjunto se antoja variopinto y falto de un planteamiento general.

Pero, al mismo tiempo, se puede decir que, en la mayoría de las ocasiones en las que se ha sometido a juicio un asunto relacionado con la conciliación profesional, familiar y personal, el TJ se ha mostrado como un tribunal pro-conciliación. En algunas ocasiones, la normativa aplicable no le ha permitido llegar más lejos, pero por lo general ha velado escrupulosamente por hacer factible a los padres y madres su doble labor como progenitores y como profesionales. Además, para que el TJ se ocupe de un asunto, es necesario que éste tenga nexos con el Derecho de la UE. El TJ no acepta asuntos en temas que no sean de su competencia. Es necesario que compruebe que hay una norma de la UE (sea de derecho originario o de derecho derivado, es decir, que esté en los Tratados o que esté en normas aprobadas por las instituciones comunitarias, como reglamentos, directivas o decisiones) que sea de aplicación al caso. Pero lo cierto es que en el caso de padres trabajadores (sobre todo madres) que se sientan discriminados o que consideren que sus derechos a fundar y a cuidar de su familia han sido violados, el TJ, con relativa facilidad, considera que el asunto es de su competencia, puesto que existe normativa ya desde el Tratado de la Comunidad Europea (TCE) en su versión primigenia de 1957 que prohíbe la discriminación en el trato entre trabajadores y trabajadoras.

El TJ tiene por misión según el art. 19 del TUE garantizar el respeto del Derecho en la interpretación y aplicación de los Tratados. En el marco de esta misión, el Tribunal controla la legalidad de los actos de las instituciones de la Unión Europea, vela por que los Estados miembros respeten sus obligaciones comunitarias e interpreta el Derecho de la UE

a solicitud de los jueces nacionales. Es la autoridad judicial de la Unión Europea y, en colaboración con los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros, vela por la aplicación y la interpretación uniforme del Derecho de la UE. Sin embargo, la estructura del sistema judicial de la UE se ha ido complicando en los últimos años. Del primigenio y único Tribunal (ahora llamado Tribunal de Justicia), hemos pasado a contar también con el Tribunal de Primera Instancia (ahora, Tribunal General) y el Tribunal de la Función Pública. De este modo, podemos decir que la institución es una (el Tribunal de Justicia de la UE, con sede en Luxemburgo). Pero esa institución está integrada por tres órganos jurisdiccionales: el Tribunal de Justicia, el Tribunal General, denominado antes Tribunal de Primera Instancia (creado en 1988) y el Tribunal de la Función Pública (creado en 2004). No obstante, a día de hoy, la mayoría de las sentencias emitidas en relación al tema de la conciliación provienen del Tribunal de Justicia.

En relación con el tema que nos ocupa, el del acceso de los padres (y sobre todo de la mujer-madre) al mercado laboral en igualdad de condiciones y el de la conciliación personal, familiar y laboral, los pronunciamientos del TJ, aunque a veces resulten un tanto erráticos, sin embargo se caracterizan, en general, por su carácter progresivo y progresista. Carácter progresivo porque la jurisprudencia ha seguido un proceso *in crescendo*, por el que los logros en materia de lucha por la igualdad de oportunidades entre sexos han ido en aumento desde las primeras sentencias de los años setenta hasta las más recientes. Los jueces de Luxemburgo han ido realizando, sentencia a sentencia, una construcción pretoriana cada vez más valiente y avanzada de defensa a ultranza de la incorporación de la mujer al mundo laboral, cuyos cimientos se iban sosteniendo y apoyando sobre la base de los pronunciamientos inmediatamente anteriores. De esta manera, se puede decir que la jurisprudencia se ha ido creando mediante pequeños pero sólidos y firmes pasos.

Carácter progresista porque, partiendo de la exigua base que constituía el antiguo art. 119 TUE (que posteriormente fue reenumerado como art. 141 y que actualmente es el artículo 157 TFUE), se aseguró desde el comienzo de la andadura de las CCEE una protección suficiente y eficaz de la mujer trabajadora en aquellos ámbitos que eran de competencia comunitaria (salvo excepciones de ciertos casos con tintes regresivos). La jurisprudencia comunitaria ha tenido desde siempre un carácter ejemplificador de modernidad y de lucha contra la discriminación que históricamente ha padecido la mujer en el ámbito laboral.

El TJ ha fundamentado jurídicamente sus pronunciamientos en primer lugar en el art. 119 TUE, dentro del capítulo 1 (Disposiciones sociales) del Título XI, relativo a la Política social, de educación, de formación profesional y de juventud, que establece la exigencia de igualar la retribución de hombre y mujer por un trabajo realizado de igual valor, y en sus artículos conexos (116 y ss.). Sin embargo, la protección que ofrecía el art. 119 resultaba limitada en exceso a lo que era el terreno puramente retributivo. Por ello el TJ hizo de él una interpretación amplia y extensiva en sus sentencias. En virtud de esta interpretación, entendió que la discriminación estaba prohibida en el ámbito laboral en general, no sólo en materia de salarios. Y esa interpretación amplia realizada primeramente por el TJ se vio recogida en el TUE tras su reforma de Ámsterdam, que entró en vigor el 1 de Mayo de 1999. El Tratado de Ámsterdam revisa el tenor del art. 119 (y lo re-enumera como art. 141) y de todas sus disposiciones conexas. Desde esa fecha el TUE, a través de sus nuevos artículos 2, 3, 13, 137 y 141 no sólo veló porque no se produjeran discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral, sino en cualquier otro ámbito que quedará sujeto a competencia comunitaria. Conviene añadir que el Tratado de Niza de diciembre de 2000 no varió en nada la normativa en la materia y tampoco el Tratado de Lisboa.

Pero en la jurisprudencia de la UE no sólo se invocan las disposiciones de los tratados constitutivos, es decir, el derecho originario de la Unión. La jurisprudencia comunitaria también se fundamenta jurídicamente en el derecho derivado y, en concreto, en las normas jurídicamente vinculantes que las instituciones han adoptado en materia

de igualdad de oportunidades y política social¹⁰⁵. Esporádicamente, alguna sentencia alude también a alguna recomendación o resolución comunitaria.

Vamos a pasar a analizar esa jurisprudencia clasificándola según la materia sobre la que versa.

2. El despido como negación de la conciliación

El despido de una trabajadora embarazada por causas relacionadas con su estado o de una trabajadora en baja de maternidad es la medida que, por antonomasia, más niega la posibilidad de conciliación laboral de las mujeres, puesto que corta de raíz cualquier intento de la mujer de reincorporarse a su puesto una vez terminado su período de permiso de maternidad. En la base del despido de una trabajadora que está embarazada o que se encuentra en baja de maternidad está el convencimiento por parte de la persona empleadora de que la trabajadora que se tenga que hacer cargo de un hijo no rendirá igual. Prejuicios a la hora de considerar la capacidad, la disponibilidad, la flexibilidad, la implicación y la responsabilidad de la trabajadora hacia la empresa

¹⁰⁵ Sobre todo destacan las Directivas 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19), la Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40) en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15), 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 (DO 1979 L. 6, p. 24), la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225, p. 40), la Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DO L 348, p. 1), la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y las CES (DO L 145, p. 4), la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16), el Reglamento CEE n. 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores de la Comunidad (DO L 257, p.2), el Reglamento CEE n. 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento CE n. 118/97 del Consejo de 2 de diciembre de 1996 (DO 1997 L. 28). Sobre las directivas más modernas el TJ no ha tenido ocasión de pronunciarse aún.

llevan a las empresas a proceder a despidos improcedentes en caso de trabajadoras que deciden ser madres.

Tras la entrada en vigor de la Directiva 92/85/CEE, el TJ ha sido inflexible en su jurisprudencia en esta materia, indicando que va contra el Derecho de la UE una norma o una decisión que justifique el despido de una mujer que esté embarazada, en baja de maternidad o en período de lactancia por razones relacionadas con su estado. Antes de esta Directiva, el TJ no podía proteger contra el despido a las trabajadoras embarazadas que se veían obligadas a pedir una baja de enfermedad por enfermedades derivadas de su estado y cuyas ausencias del puesto de trabajo resultaban excesivamente prolongadas. Prueba de ello es la sentencia Helle Elisabeth Larsson / Dansk Handel & Service, C-400/95 de 29 de mayo de 1997, en la que el TJ no pudo declarar contrario al Derecho Comunitario el despido de una trabajadora en baja de enfermedad durante cinco meses por un prolapso pelviano relacionado con su embarazo y a la que se le contaron los días de baja de enfermedad como si se tratara de una baja de enfermedad común.

Tras la Directiva 92/85/CEE, y en un caso de similares características (caso Mary Brown/ Rentokil, C-394/96 de 30 de junio de 1998), el TJ pudo declarar contrario al Derecho Comunitario el despido de una trabajadora en baja laboral durante 26 semanas por una enfermedad que guardaba relación con su embarazo. Como indicó el TJ, los riesgos de sufrir una enfermedad son mayores para una mujer embarazada que para una que no lo está o para un hombre. Por ello, no se puede aplicar el régimen general de enfermedad a quien está encinta.

El despido de una trabajadora por razón de su embarazo o por una causa basada esencialmente en ese estado sólo puede afectar a las mujeres y, por tanto, constituye una discriminación basada en el sexo (punto 16 de la sentencia). Además, los Estados han de proteger la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después del mismo (punto 17). No en vano, el riesgo de un posible despido puede incitar a la mujer a interrumpir el embarazo, por lo que, para evitar ese riesgo, la Directiva 92/85 prohíbe el despido de la trabajadora durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y hasta el término del permiso de maternidad (punto 18). No pueden ser tratados de igual modo los casos de incapacidad laboral de un trabajador o trabajadora

por enfermedad común y la incapacidad laboral de una trabajadora embarazada que resulta de trastornos propios de su estado, pese a que ambas incapacidades sean de idéntica duración (punto 26). Una cláusula que permita el despido de una empleada tras un número concreto de semanas de ausencia del trabajo y que no tenga en cuenta si la baja es por trastornos del embarazo, es discriminatoria (punto 30).

De igual modo, el Derecho de la UE se opone a una legislación que permita al empresario o empresaria obligar a una trabajadora embarazada que no está en situación de incapacidad laboral a dejar de trabajar sin pagarle la totalidad de su salario si el puesto de trabajo es de tales características que supone un riesgo para la salud de la madre o del feto y el empresario o empresaria no puede ofrecerle otro puesto de trabajo seguro. De este modo, el TJ consideró opuesta al Derecho Comunitario la legislación danesa por discriminatoria en el caso *Pedersen y otras / Faellesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, Dansk Tandlaegerorening, Dansk Tandlaege Forening C-66/96* de 19 de noviembre de 1999. La legislación danesa preveía que el trabajador o trabajadora que sufre una enfermedad tiene en principio el derecho a conservar la totalidad de su salario en caso de incapacidad laboral. Por tanto, era discriminatorio que la norma nacional tolerara que la trabajadora embarazada se viera privada de parte de su salario cuando se viera obligada a dejar su puesto por razón de los riesgos que éste pudiera implicar para su salud o la del feto.

El TJ incluso declaró contrario al Derecho Comunitario el despido de una trabajadora que ya no estaba ni embarazada ni en baja de maternidad, sino que se ha reincorporado a su trabajo, si se puede demostrar que el despido fue previsto y maquinado desde el momento en que anunció su embarazo. En efecto, la picardía de los empresarios y empresarias ha llevado a que alguno cumpla la norma comunitaria al pie de la letra, absteniéndose de despedir a la trabajadora mientras dure el período de protección para despedirla una vez que éste ha expirado. Si se puede demostrar -a través de anuncios en prensa u otras fuentes- que la empresa iba ya buscando sustituto para la mujer desde el momento en que quedó embarazada, el despido irá contra el Derecho de la UE. No es posible imaginar un caso más extremo de negación del derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral que éste, en el que

el empresario urde el despido de la empleada con premeditación en la idea absurda de que, una vez sea madre, no va a prestar un servicio de igual valor (sentencia al caso Nadine Paquay / Société d'architectes Hoet C-460/06 de 11 de octubre de 2007).

Por último, el TJ también lucha contra los despidos encubiertos, especialmente en el caso de acoso laboral. Esta circunstancia está en la base del caso Coleman / Attridge Law C-303/06 de 17 de julio de 2008, en el que una trabajadora dimitió de su trabajo ante la situación insostenible que vivía. En concreto, la mujer, que había sido una trabajadora ejemplar hasta el momento en que dio a luz a un hijo con discapacidad, había sido sometida tras su reincorporación al trabajo a todo tipo de comportamientos y decisiones empresariales destinadas a que ella misma tomara la opción de abandonar la empresa. No se le guardó su puesto de trabajo sino que se le asignó otro, se le denegó su petición de reducción de jornada, hubo falta de flexibilidad horaria y amenazas de despido si llegaba tarde al trabajo. Como dato interesante, conviene mencionar que el TJ aplicó en este caso la normativa comunitaria sobre la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación por razón de discapacidad, porque entendió que la discriminación prohibida por la norma no es sólo la que pueda sufrir una persona empleada con discapacidad, sino también un familiar directo suyo con discapacidad que dependa de él. Se trata de un fallo progresista y pionero.

3. La conciliación y la retribución

Otro de los ámbitos en los que resulta relativamente sencillo comprobar si se facilita la conciliación personal, familiar y laboral es en los aspectos retributivos de las mujeres que están en baja de maternidad o de los padres que optan por tomarse una excedencia o permiso por crianza a fin de dedicar más tiempo a sus hijos durante sus primeros años. Toda medida que perjudique a las personas que se encuentren en esa situación en su salario o en sus derechos retributivos en general y que no esté justificada será una medida anti-conciliación y tendrá bastantes visos de ser declarada opuesta al Derecho de la UE.

En su sentencia al caso Joan Gillespie y otras / Northern Health and Social Service Board C-342/93 de 13 de febrero de 1996, relativo a 17 demandantes en baja de maternidad, el TJ estimó que se había producido discriminación de las empleadas porque se les excluyó de un aumento general de sueldos que fue pactado por la empresa durante su baja de maternidad (punto 22). De haber estado trabajando durante esos meses, sin duda se hubieran beneficiado del incremento, por lo que denegárselo se antojaba como una especie de castigo.

En cambio, el TJ no consideró opuesto al Derecho Comunitario una medida por la que el empresario o empresaria otorga una retribución adicional a las trabajadoras que, tras su baja de maternidad, decidan reincorporarse a su puesto de trabajo. La atípica medida dio lugar al caso Margaret Boyle y otras / Equal Opportunities Commission C-411/96 de 27 de octubre de 1998. El asunto fue planteado ante los tribunales internos por una serie de trabajadoras de la empresa, en edad de procrear, que mostraban su desacuerdo por una decisión de la empresa por la que a las trabajadoras en baja de maternidad se les abonaba una gratificación extraordinaria, al margen de su prestación de maternidad, con el fin de animarlas para que volvieran al trabajo. Si finalmente la trabajadora decidía no reincorporarse, debía devolver la cantidad extra recibida. Las demandantes estaban en contra de esa devolución que consideraban discriminatoria por razón de sexo. Sin embargo el TJ no lo vio así. La Directiva 92/85 sólo obliga a que la prestación de maternidad sea adecuada, lo cual significa que garantice unos ingresos equivalentes como mínimo a los que recibiría la empleada en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, pero la Directiva no obliga a abonar un sobresueldo (punto 29). Si la empresa voluntariamente ofrece una prestación económica adicional a condición de que la trabajadora se comprometa a devolverla si no cumple el compromiso de reincorporarse tras la baja de maternidad, eso es un plus que en nada resulta discriminatorio ni rebaja la prestación a niveles inadecuados. Es más, una medida como la de autos pretende facilitar la conciliación personal, familiar y laboral. La persona contratante premia a la mujer que opta por seguir trabajando, con lo cual demuestra el interés que tiene en mantener a su personal y el valor que otorga a la conservación de su plantilla aunque algunas trabajadoras hayan sido madres. Con esto muestra no tener prejuicios

relativos a una eventual peor disponibilidad de la mujer que ha tenido un hijo hacia su trabajo.

La sentencia al caso *Alasabaster / Woolwich PLC, Secretary of State for Social Security C-147/02* de 30 de marzo de 2004, nos sitúa ante una disputa por el modo de cálculo en la prestación de maternidad. Nos encontramos con una mujer trabajadora que recibe un aumento de salario 15 días antes de iniciarse su baja de maternidad pero que no ve reflejo de ese aumento en su prestación económica de maternidad. El TJ, consciente de que la prestación que el empresario o empresaria abona en virtud de disposiciones legislativas o de convenios colectivos a las trabajadoras durante su permiso de maternidad forma parte de su retribución, entiende que el incremento salarial debe ser incluido entre los elementos de su salario a la hora de calcular la percepción abonada por el empresario o empresaria. Excluir a la trabajadora del mencionado aumento constituye una discriminación puesto que, si no hubiese estado embarazada, la mujer habría recibido el salario incrementado.

Del mismo modo, en el caso *Elisabeth Mayer / Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder C-356/03* de 13 de enero de 2005, el TJ entiende que es contrario al Derecho Comunitario un modo de calcular la pensión de los trabajadores y trabajadoras que excluye del cómputo el tiempo que las trabajadoras se acogen al permiso legal de maternidad. En palabras del Tribunal: *"...deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario... Entre los derechos... se incluyen los derechos a efectos de pensiones futuras cuya adquisición pudiera verse interrumpida por la aplicación de la normativa nacional relativa al permiso de maternidad"* (puntos 27 y 28).

Por su parte, la sentencia *Karin Mau / Bundesanstalt für Arbeit C-160/01*, de 15 de mayo de 2003 no dio la razón a la demandante, trabajadora de una empresa que se declara insolvente durante la baja de maternidad de la empleada. Ésta reclamaba la misma indemnización por insolvencia que el resto de sus compañeros y compañeras había

cobrado de la administración en concepto de salarios impagados por el empresario. En este caso, la reclamación de la demandante no se justificaba, puesto que la indemnización por insolvencia del empresario tiene como objetivo compensar a los trabajadores y trabajadoras por no haber cobrado sus salarios durante varios meses. Esta circunstancia de impago no ocurrió con la demandante, puesto que antes del parto estuvo de baja por enfermedad y cobró del seguro de enfermedad –mientras sus colegas no cobraban el salario– y durante la baja de maternidad cobró la prestación de maternidad.

Hasta ahora hemos estudiado problemas relacionados con la retribución de la trabajadora que está en baja de maternidad y se ha visto cómo la discriminación de la mujer en este campo puede tener un impacto grave en su posibilidad de conciliar su nueva vida como madre con su vida laboral.

Pero también existe una saga de casos interesantes que se refiere a trabajadoras que ya no están en período de baja de maternidad y que sufren discriminaciones en sus condiciones retributivas por ser madres y/o por decidir tomarse una excedencia para el cuidado de sus hijos o hijas pequeños. Entre ellas destacan dos que tuvieron aparentemente resultado contradictorio, pero que, en realidad, tuvieron algunos aspectos de hecho distintos que provocaron la diferente solución que les dio el TJ a ambas. Se trata de las sentencias a los casos *Hoever y Zachow / Land Nordrhein Westfalen* C-312/94 de 10 de octubre de 1996 y *Wendy Geven / Land Nordrhein Westfalen* C-213/05 de 18 de julio de 2007. En ambas, la reclamación es sobre el derecho a percibir beneficios sociales y, en ambas, se trata de trabajadoras con empleos, llamados, menores mini-jobs (de menos de 15 horas semanales de trabajo). También en ambas se tratan situaciones de trabajadores o trabajadoras transfronterizos, que prestan sus servicios en Estados en los que no residen. La regla en esta materia es no discriminar a estos trabajadores en cuanto a las ventajas sociales que el Estado de trabajo pueda otorgar a sus propios nacionales. De otro modo, no se estaría facilitando la libertad de circulación y se violaría el principio de no discriminación por razón de la nacionalidad.

En el primer caso las demandantes, dos mujeres alemanas que trabajan en Alemania pero residen en los Países Bajos junto con sus

familias, reclamaron al gobierno alemán del *lander* que les concediera la ayuda que éste otorga a las trabajadoras a tiempo parcial (prestación de crianza). La finalidad de la prestación de crianza es permitir que uno de los progenitores se dedique a la educación de los hijos o hijas de corta edad y, más en concreto, retribuir la educación que se da al menor, compensar los demás gastos de custodia, así como, en su caso, atenuar los inconvenientes económicos que implica la renuncia a unos ingresos obtenidos en una actividad en jornada completa (punto 25). En otras palabras, se trata de una medida de política social tendente a compensar a aquella familia en la que uno de los progenitores renuncie a un trabajo y a un salario en jornada completa por dedicar más tiempo a criar a sus hijos e hijas. El organismo correspondiente denegó a ambas la ayuda. A la primera, porque su jornada laboral en Alemania (inferior a 15 horas semanales) se le antojó de tan poca entidad que en su opinión no merecería la consideración de trabajo a tiempo parcial y, por tanto, no se haría acreedora de tal tipo de ayuda, asignado a personas contratadas a tiempo parcial. A la segunda, por residir en los Países Bajos.

En ambos casos el TJ detectó una discriminación encubierta o indirecta hacia la mujer y ello pese al dato objetivo de que, en principio, carece de importancia cuál de los dos progenitores sea el que renuncie a su trabajo a tiempo completo y solicite la prestación por crianza (punto 37). Habitualmente es el trabajo de la mujer el que suele ceder cuando una familia opta porque uno de los progenitores renuncie a su jornada completa con el fin de ocuparse de los hijos y, en tales casos, el horario de trabajo que busca la mujer intenta dejar un amplio margen de tiempo libre para que pueda ser compatible con sus obligaciones domésticas. Por tanto, denegar este tipo de ayudas por considerar que el trabajo no es de suficiente entidad significa tanto como dar carta blanca a la discriminación de la mujer, que es quien en más ocasiones se encuentra habitualmente en esta tesitura (punto 39). Del mismo modo, denegar la ayuda por el hecho de que la trabajadora resida en otro país de la Unión es una discriminación clara, un mero pretexto para no otorgar la ayuda a la mujer y además es contrario al principio de libre circulación, porque podría disuadir al trabajador y trabajadora comunitarios de ejercer su derecho (punto 34). Por tanto, el TJ estatuyó que ambas tenían derecho a esta prestación para completar su retribución y compensar así su decisión de dedicar más tiempo al cuidado de los hijos e hijas.

En cambio, el TJ en el caso Geven parece haber dado últimamente un vuelco regresivo a su jurisprudencia en relación con las trabajadoras transfronterizas con un empleo menor (esto es inferior a 15 horas semanales). En él, el TJ justifica que no tenga derecho a la prestación por crianza que concede un lander alemán una trabajadora neerlandesa que vive en Holanda pero cuyo trabajo, ejercido en Alemania, tiene una duración de menos de 15 horas. El TJ justifica que el objetivo del legislador alemán es conceder una prestación económica por crianza a las personas que tienen un nexo suficientemente estrecho con la sociedad alemana con el fin de fomentar la natalidad en ese país, cosa que no puede demostrar una persona que no tiene ni su domicilio ni su residencia habitual en Alemania (punto 30). Visto desde este punto de vista, la sentencia se antoja errática, discriminatoria, disuasoria de la libre circulación y contradictoria con la jurisprudencia anterior del mismo Tribunal. Sin embargo, hay que leer entre líneas para ver que parece que ya percibe idéntica prestación de parte del gobierno del país en el que reside y del que es nacional (los Países Bajos) y la intención del juez es evitar que perciba una prestación de dos Estados por idéntico concepto, lo cual podría considerarse abusivo e injusto respecto a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras que no son fronterizos (punto 14). El TJ en su fallo lamenta la falta de coordinación que existe entre los Estados que impide intercambiar información para evitar este tipo de picaresca.

En la sentencia Jennifer Meyers / Adjudication Officer de 13 de julio de 1995, C-116/94, el TJ se enfrenta a las especiales dificultades con las que se encuentran las cabeza de familia monoparentales. La institución nacional a debate era también una ayuda social que el Estado (en este caso, el Reino Unido) otorga a las familias trabajadoras con escasos ingresos con el fin de completar los recursos de los trabajadores de bajos salarios con hijos a su cargo. Este tipo de ayuda, el family credit, se añade al sueldo de la persona que presente la correspondiente solicitud cuando: 1) sus ingresos no sobrepasen determinado importe, 2) ella misma, su cónyuge o la pareja con la que conviva ejerza una actividad retributiva y 3) tenga a su cargo un miembro de la familia, que debe ser bien un hijo o bien otra persona que cumpla los requisitos previstos. La Sra. Meyers, cabeza de familia monoparental y trabajadora, solicitó dicha ayuda para ella y su hija de tres años, pero dicha solicitud fue desestimada porque

sus ingresos sobrepasaban el importe que daba derecho a percibirla. La demandante consideró que la situación de las familias tradicionales no era la misma que las de las familias monoparentales a efectos de la concesión del family credit. Al tratarse de una mujer sola con hijo a cargo, debía detraer de su sueldo una importante suma de dinero para pagar los gastos de guardería de su hija. Descontando esos gastos de guarda de sus ingresos netos, la demandante sí hubiera tenido derecho a dicha prestación económica. Por consiguiente, llevó el asunto ante el tribunal ordinario. En su opinión, el no deducir los gastos de guarda de los menores a efectos del cálculo de su ingreso neto constituye una discriminación contra el cabeza de familia monoparental, puesto que es mucho más fácil para las personas que viven en pareja organizar entre sí sus horarios de trabajo de modo que una de ellas pueda cuidar de los hijos e hijas. En la medida en la que la mayoría de los cabeza de familia monoparental son mujeres, ello constituye, a su juicio, una discriminación indirecta contra las mujeres contraria al Derecho de la Unión y, en concreto, a la Directiva 76/207. El tribunal ante el que se estaba dilucidando el caso, sensible hacia el punto de vista de la demandante pero confuso sobre el alcance de la Directiva, preguntó al TJ si estaba comprendida en el ámbito de aplicación de la citada Directiva una prestación como la del family credit.

El TJ finalmente entendió que esta institución desempeña un doble papel: mantener en activo a ciertos trabajadores y trabajadoras mal remunerados y compensar las cargas familiares. Consideró que el family credit entra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva porque guarda relación con consideraciones de acceso al empleo. Para llegar a esa conclusión, aclara que el acceso al empleo no se refiere únicamente a las condiciones existentes antes de que nazca una relación laboral, porque, como ocurre en este caso, la perspectiva de percibir un family credit en caso de aceptar un empleo con bajo salario puede incitar al trabajador o trabajadora en paro a aceptar dicho puesto de trabajo (punto 22). En consecuencia, al family credit le es de aplicación las consideraciones sobre igualdad de trato que establece la Directiva (punto 24).

La siguiente sentencia es la del asunto *Andrea Krüger / Kreiskrankenhau Ebersberg* C-281/97 de 9 de Septiembre de 1999, que tuvo como desencadenante la denegación de una gratificación

de fin de año a una enfermera que había cambiado su régimen de trabajo de jornada completa a jornada parcial con el fin de dedicarse al cuidado de su hijo. La demandante había trabajado durante varios años para la entidad demandada habiendo recibido siempre una prima anual que se otorgaba a los empleados. El año que fue madre optó por un trabajo en el mismo hospital pero de los llamados “empleos menores”, caracterizados por una jornada laboral de menos de 15 horas semanales. La razón alegada para denegarle tal paga era que ese tipo de empleos se regían según el convenio colectivo por un régimen laboral diferente al del trabajador a tiempo completo. Estando en desacuerdo con tal explicación, demandó al hospital porque entendía que esa diferenciación de regímenes constituía una discriminación indirecta a la mujer. No en vano, el 90% de las personas empleadas del hospital que estaban contratados bajo el régimen de los empleos menores eran mujeres (punto 9) con lo que, en consecuencia, quienes dejaban de cobrar su gratificación en Navidad eran de sexo femenino.

El TJ comprendió que, de haber discriminación, ésta sería en su caso indirecta y no directa, porque el planteamiento del hospital no era dejar de pagar su gratificación a todas las trabajadoras femeninas, sino sólo a quien tuviera un empleo menor, independientemente de cuál fuera su sexo. El TJ afirma que es jurisprudencia reiterada que el art. 119 TUE se opone a una disposición nacional o a una estipulación de un convenio colectivo que se aplica independientemente del sexo del trabajador pero que, de hecho, perjudica a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres, a menos que dicha disposición esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación basada en el sexo (punto 22). Utilizando dicha jurisprudencia, el TJ concluye que, efectivamente, el convenio colectivo controvertido discrimina indirectamente a la mujer y por tanto el art. 119 TUE se opone a su aplicación (punto 26).

La siguiente sentencia relativa a aspectos retributivos se ocupa, en concreto, del importe de una indemnización por extinción del contrato de trabajo. Se trata del caso Gabrielle Gruber / Silhouette International Schmied GmbH C-249/97, de 14 de Septiembre de 1999. Los hechos que motivaron el caso judicial son los siguientes: una mujer trabajadora austríaca se vio obligada a dejar su trabajo dada la ausencia que hay en su

país de guarderías para niños y niñas. La legislación laboral austríaca prevé una serie de casos en los que se ha de indemnizar al trabajador o trabajadora que de por terminada su relación laboral cuando la ley considera que hay una “causa justa” para ello (malos tratos, injurias y cualquier otro tipo de comportamiento ilícito o contrario a las buenas costumbres por parte del empresario o empresaria, negativa de éstos a pagar el salario convenido o problemas de salud del trabajador o trabajadora). Así, existirían unas causas justas tasadas para recibir una indemnización sustanciosa en caso de abandono del puesto de trabajo. Pero la legislación también prevé una indemnización inferior para quien deje su trabajo por causa de maternidad. La demandante consideraba que tenía derecho a una indemnización superior a la correspondiente al simple abandono de trabajo por maternidad, porque en caso contrario, la norma interna no habría sido sensible a uno de los motivos por los que habitualmente más mujeres austríacas dejan de trabajar fuera del hogar, a saber, la inexistencia de guarderías para niños y niñas menores de tres años.

El TJ en su sentencia afirma que la indemnización por extinción del contrato de trabajo forma parte sin duda del concepto de retribución en el sentido del art. 119 TUE. También mantiene que en el caso de autos no existe una discriminación directa hacia el sexo femenino, puesto que la indemnización inferior que reciben los trabajadores y trabajadoras que ponen fin a su relación laboral a raíz del nacimiento de un hijo o hija se lleva a cabo en idénticas condiciones para los trabajadores y para las trabajadoras (punto 23). Tampoco aprecia que exista una discriminación indirecta de la mujer (punto 34) ya que, en su opinión, los grupos que hay que comparar para comprobar si ha habido discriminación no son los que planteaba la demandante (es decir, las trabajadoras que ponen fin a su relación laboral por razón de maternidad, por un lado, y los trabajadores que le ponen fin por una causa justa, por otro) sino, por un lado, las trabajadoras que ponen fin a su relación laboral por razón de maternidad y, por otro, los trabajadores que le ponen fin por motivos personales (estos últimos no reciben ninguna indemnización).

El TJ ha tenido la ocasión de referirse de nuevo al régimen de trabajo en Austria y la carencia de guarderías en la sentencia al caso *Osterreichischer Gewerkschaftsbund / Wirtschaftskammer Österreich C-220/02* de 8 de junio de 2004, sobre la reivindicación de la igualdad

en la indemnización por despido entre los trabajadores masculinos y femeninos. En Austria, una vez terminada la baja de maternidad, la madre o el padre tiene derecho a acogerse a un período de excedencia sin percepción de emolumentos hasta que su hijo o hija alcance dos años de edad. Pero dicho período no es computado a efectos del cálculo de la cuantía de la indemnización por despido, mientras que sí que se computan para ese mismo cálculo los períodos de servicio militar o servicio civil sustitutorio hasta un total de 8 meses. Dado que la cantidad que se perciba como indemnización por despido debe ser considerada como parte de la retribución del asalariado, que el 95% de los progenitores que voluntariamente deciden tomar una excedencia para el cuidado de hijos son mujeres y que, sin embargo, quienes realizan la prestación militar o civil son varones, cabe plantearse si ambas situaciones son comparables y, si lo son, si encubren una discriminación hacia la mujer en cuanto a su retribución.

Pero el TJ entendió en este caso que ambas situaciones no son comparables. La excedencia por el cuidado de hijos o hijas es de carácter voluntario, por mucho que pueda estar justificada por la ausencia de guarderías para niños y niñas de corta edad. En cambio, la prestación de un servicio nacional responde a una obligación cívica prevista por la ley y no obedece a ningún interés particular de la persona empleada. Además, el recluta es puesto al servicio de las fuerzas armadas en un período que no elige él mismo. En virtud de lo que antecede, ni el art. 141 TUE ni la Directiva 75/117 se oponen a que en el cálculo de la indemnización por despido se computen, a efectos de la duración del empleo, los períodos de prestación del servicio militar o el servicio civil sustitutorio, efectuados mayoritariamente por hombres, pero que no se computen los períodos de excedencia por cuidado de hijos a la que se acogen fundamentalmente las madres.

En la misma línea, el TJ, en la sentencia Evangelina Gómez-Limón / INSS y Alcampo S.A. C-537/07 de 16 de julio de 2009, entendió que el Derecho Comunitario no se oponía a que se tenga en cuenta a la hora de calcular la pensión por incapacidad permanente de un trabajador o trabajadora la circunstancia de que haya disfrutado de un permiso parental a tiempo parcial durante el que ha cotizado y adquirido derechos de pensión en proporción al salario percibido. En concreto, los datos

que dieron lugar a la sentencia fueron los siguientes: la demandante, trabajadora de una gran superficie, tras 5 años de trabajo a jornada completa, solicitó una reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 6 años, con la consiguiente reducción en un tercio de su jornada laboral y de su sueldo. Tras al menos dos años en esta situación, se le reconoció una incapacidad permanente debida a enfermedad común que dio lugar a una pensión de incapacidad. En el cálculo de la pensión se tuvo en cuenta la minoración de su sueldo y de sus cotizaciones a la seguridad social fruto de su permiso parental voluntario. Ella consideraba que el cálculo se debía haber hecho sobre la base del importe de las cotizaciones correspondientes a la jornada completa que había tenido antes de acogerse a la reducción de jornada ya que, en su opinión, de otro modo se discriminaba y se disuadía a cualquier trabajadora que fuera madre de tomarse un permiso parental. Sin embargo, el TJ consideró que no existía discriminación directa (puesto que también los padres se pueden acoger al permiso parental con idéntico resultado de cara al cálculo de sus pensiones) ni tampoco discriminación indirecta, puesto que, aunque haya más mujeres que hombres que se acojan a su derecho a permiso parental, el trabajador que disfruta de un permiso parental se encuentra en una situación específica que no se puede asimilar ni a la de un hombre ni a la de una mujer que trabajen a tiempo completo (punto 57), de modo que se adquirirán derechos en función del trabajo efectuado y del salario percibido.

El TJ con toda su jurisprudencia sobre la retribución de los trabajadores y trabajadoras que son padres (y sobre todo, de las que son madres) ha intentado siempre evitar discriminación y favorecer la conciliación. A veces ha emitido sentencias favorables a las demandantes y a veces no, pero en estos últimos casos ha sido porque ha considerado sus demandas abusivas o injustificadas. El TJ procura plantear claramente desde el principio cuáles son los colectivos que deben ser objeto de comparación para saber si su situación de partida es la misma, si alguno de estos colectivos ha sufrido una discriminación o si ha sido perjudicado de modo directo o indirecto (esto es, si en la práctica, un número mucho mayor de personas de uno de los dos colectivos que es objeto de comparación queda afectado por la medida).

4. La conciliación y la promoción profesional

El hecho de intentar compaginar vida personal, familiar y laboral puede suponer un perjuicio para la mujer en su legítima y natural aspiración de ascender en su trabajo y promocionarse. Si tal es el caso, el Derecho de la UE se opondrá sin ambages a esa situación por ir en contra de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. Ante trabajo de igual valor, duración y salario, las posibilidades de promoción profesionales deben ser las mismas y no deben castigar a la trabajadora que es madre. Sólo las mujeres pueden parir. Por eso no se les puede discriminar en su promoción profesional. Existe un argumento moral para ello, otro jurídico y otro más utilitarista. El moral, es la igual dignidad de hombres y mujeres. El jurídico, es la necesidad de tratar las situaciones similares de igual modo y compensar a la trabajadora que es madre de las desventajas que le acarrea el ser la única portadora de otro ser humano en su seno. El argumento utilitarista consiste en que, si no se le compensa a la mujer por las desventajas que sufre en su vida profesional, muchas de ellas optarán por no ser madres con el subsiguiente descenso de la natalidad, mientras que otras optarán por ser madres y no incorporarse al mercado laboral, con la subsiguiente pérdida de capital humano para el mercado laboral. Sólo las mujeres pueden engendrar y dar a luz y, mientras dure su embarazo y su baja de maternidad, sólo ellas pueden ser perjudicadas por una falta de ascenso profesional debido a su estado. Sin embargo, una vez transcurrido este período, tanto el padre como la madre pueden verse perjudicados en sus expectativas de promoción profesional por solicitar una reducción de jornada, una excedencia o un período de permiso parental.

En el asunto Thibault (sentencia Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés / Evelyne Thibault de 30 de Abril de 1998, C-136/95), se plantea la situación de la trabajadora que, por ejercer su derecho al descanso por maternidad, comprueba que pierde una promoción en su trabajo. La demandante fue contratada y posteriormente ascendida en 1983 pero durante el año de su ascenso, estuvo ausente por enfermedad en tres ocasiones. La baja de enfermedad de la última de estas tres ocasiones finalizó con el comienzo de su baja por maternidad. Basándose en el reglamento interior de la mutualidad para la que trabajaba, la empresa se negó a calificar a la Sra. Thibault en

relación con el año 1983. Según la mutualidad, la afectada no reunía los requisitos exigidos, a saber, seis meses de presencia activa en la empresa. En realidad, durante 1983, estuvo presente durante unos 5 meses. La afectada presentó una demanda ante el tribunal competente (punto 15) y, en apoyo de sus tesis, invocó la Directiva 76/207 ya que, en su opinión, prohibía privar a una mujer del derecho a ser calificada y, por tanto, de poder beneficiarse de una promoción profesional, por haber estado ausente de la empresa debido a un permiso de maternidad.

El TJ fue receptivo a tal argumentación, entendiendo que el principio de no discriminación exige que la trabajadora, que en virtud del contrato de trabajo sigue estando vinculada al empresario o empresaria durante su permiso de maternidad, no se vea privada de sus condiciones de trabajo que se aplican tanto a los trabajadores de sexo femenino como a los de sexo masculino y que derivan de dicha relación laboral. En circunstancias como las del litigio principal, privar a una trabajadora del derecho a ser objeto de una calificación anual la discriminaría en su condición de trabajador, puesto que, de no haber estado encinta y de no haber hecho uso del permiso de maternidad (al que tenía derecho) dicha trabajadora habría sido calificada respecto del año de referencia y, por consiguiente, habría podido beneficiarse de una promoción profesional (punto 29). El TJ adopta este punto de vista, entre otras razones, porque de otro modo se disuadiría a las trabajadoras de tomar su permiso de maternidad, al que tienen derecho, por el temor a perder la oportunidad de ser promocionadas. El comportamiento del empresario que priva a una mujer que se ausenta por embarazo y por permiso de maternidad de una promoción profesional, constituye una discriminación basada en el sexo y prohibida por la Directiva (punto 32).

Similar a este asunto es el caso Land Branderburg / Ursula Sass de 18 de noviembre de 2004 en el caso C-284/02, en el que se descuenta a efectos de promoción profesional el tiempo en que la trabajadora estuvo en baja de maternidad. Ello lleva a la Sra. Sass a comprobar cómo sus compañeros masculinos acceden a un puesto superior con 12 semanas de adelanto a ella. La empresa alega el convenio colectivo para retrasar la promoción de la trabajadora. Sin embargo, el TJ recuerda que la demandante puede invocar el Derecho Comunitario en favor de sus tesis y que la protección del art. 141 TUE en relación con la prohibición de

discriminación entre trabajadores y trabajadoras se extiende también a las disposiciones de los convenios colectivos.

La Directiva 76/207 protege las especiales relaciones entre la madre y el niño o niña durante el embarazo y tras el parto e impide un trato desfavorable para la madre que ejerza este derecho. La baja de maternidad está concebida para conseguir el restablecimiento físico de la madre después del parto y permitirle ocuparse personalmente de su hijo o hija. Así pues, no puede descontarse la baja de maternidad a efectos de acceso a un nivel superior en la jerarquía profesional porque, en ese caso, se estaría dando un trato desfavorable a la mujer con respecto a un varón que empezara a trabajar el mismo día que ella en la empresa.

Pero la desigualdad de trato en las posibilidades de promoción de las trabajadoras madres no se limita a las mujeres que están en baja de maternidad. Uno de los escollos laborales que con más frecuencia se le presenta a la mujer trabajadora con cargas familiares es precisamente su dificultad para prosperar dentro de la empresa en la que trabaja. Resulta especialmente problemático para la mujer conseguir una promoción interna cuando ha de dedicar parte de su tiempo a la crianza de sus hijos e hijas. Esto queda patente en dos casos muy similares como son el C-1/95 Hellen Gerster / Freistaat Bayern de 2 de Octubre de 1997 y el C-243/95 Kathleen Hill / The Revenue Commissioners, Department of Finance de 17 de Junio de 1998.

En el primero nos encontramos ante una funcionaria alemana que cuando fue madre decidió pasar de trabajar en jornada completa a hacerlo a media jornada. En un concurso de méritos vio cómo se le descontaba todo el nuevo período en el que había estado a tiempo parcial de su cómputo de antigüedad, lo cual le impidió acceder a un puesto superior. Obviamente el TJ no apreció que existiera una discriminación directa, ya que el método de cálculo de la antigüedad de las personas contratadas a tiempo parcial se aplicaba por igual a trabajadores masculinos y femeninos (punto 29). Sin embargo, la medida, pese a su formulación neutra, perjudicaba a un número muy superior de mujeres que de hombres. No en vano, son en su mayoría mujeres (en un 87%) quienes optan por el trabajo a tiempo parcial en la administración alemana con el fin de compaginar sus tareas como trabajadoras y como madres.

A este dato objetivo, el TJ añadió la consideración de la necesidad de proteger a la mujer en la vida familiar y al mismo tiempo en el desarrollo de su actividad profesional. Esto se constituye en un principio que es el corolario natural de la igualdad entre hombre y mujer que el Derecho Comunitario reconoce (punto 38). De ello se deriva la oposición del Derecho Comunitario con respecto a una norma nacional que prevea, para el cálculo de la antigüedad de los funcionarios y funcionarias, criterios que discriminen en la práctica a las mujeres (punto 42).

Similares aunque no idénticos presupuestos se plantean en el caso Hill. En él, el TJ analizó la normativa irlandesa. Ésta prevé que el trabajador o trabajadora que se incorpore de una jornada en tiempo compartido a otra completa será clasificado como trabajador dentro de la categoría profesional que le corresponda pero en un grado por debajo de la de los trabajadores de la misma categoría y que siempre hayan trabajado en jornada completa. La Sra. Hill, que había decidido pasar de trabajar de tiempo parcial a hacerlo a tiempo completo, se encontró con que no se le reconocía exactamente el mismo grado en la escala profesional que a sus colegas, con los que compartía labores y cumplía sus obligaciones profesionales en igualdad de condiciones. Cuando el caso llegó al TJ éste estimó que el 98% de las personas empleadas en la función pública irlandesa a tiempo parcial son mujeres, quienes, con este régimen, intentan conciliar trabajo y cargas familiares, lo que incluye la educación de los hijos e hijas (punto 41). Por eso, esta forma de clasificar a quien pasa de un contrato a tiempo parcial a otro a tiempo completo, claramente constituía una discriminación de la mujer. La política comunitaria consiste en incentivar y, en la medida de lo posible, adaptar las condiciones de trabajo a las cargas familiares, por lo que se constituye en un principio comunitario la protección de la mujer en su vida familiar y en el desarrollo de su actividad profesional (punto 42). Como lógica consecuencia de lo anterior, una disposición que, sin justificación objetiva, regule de forma perjudicial la situación jurídica de quienes formen parte del grupo de personas empleadas a tiempo compartido tiene efectos discriminatorios por razón de sexo y el Derecho Comunitario se opone a la misma (punto 25).

5. La conciliación y otras condiciones laborales

Qué duda cabe que la desigualdad de trato de la persona que intenta conciliar familia y trabajo puede surgir respecto a otras muchas condiciones y situaciones laborales que no son estrictamente ni la posibilidad de ser despedido, ni una eventual reducción de salario, ni la promoción profesional (que ya han sido vistas). La desigualdad de trato que perjudica la conciliación puede surgir por la denegación de vacaciones pagadas, por discriminaciones en el reconocimiento de la antigüedad en la empresa, por las modificaciones en el permiso para cuidado de hijos e hijas o por la denegación de una baja de maternidad, entre otros motivos. Sobre todas estas situaciones ha tenido ocasión de pronunciarse el TJ como veremos seguidamente.

La discriminación de la mujer en baja de maternidad no se limita a su sueldo o a sus posibilidades de promoción profesional, sino que se produce también en otros campos y condiciones de trabajo, como pueda ser su derecho a vacaciones anuales pagadas. Éstos son los antecedentes del caso *María Paz Merino Gómez / Continental Industrias del Caucho, S. A.* C-342/01 de 18 de marzo de 2004, relativo a una mujer en baja de maternidad a la que, en aplicación del convenio colectivo vigente, se le negó la posibilidad de disfrutar de vacaciones pagadas tras el período de baja maternal. Se alegaba desde la empresa que el convenio establecía que todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarían de sus vacaciones en una época del año que, lamentablemente para la demandante, coincidía con una parte del tiempo en el que ésta disfrutó de su permiso de maternidad.

Sin embargo, el TJ dio la razón a la demandante, al entender que el objetivo de las vacaciones anuales (el descanso del personal) son diferentes de los de la baja de maternidad (la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de éste y las peculiares relaciones entre la mujer y el hijo durante el período que sigue al parto). Admitir el solapamiento de ambos períodos de descanso supondría la anulación de uno de ellos, en este caso, del disfrute de vacaciones anuales. Dado que la Directiva 92/85 pretende una igualdad material y no meramente formal, el embarazo y la maternidad no deben dar lugar a un trato desfavorable en lo que respecta a las condiciones de trabajo. De ello se desprende que una trabajadora deberá poder disfrutar

de sus vacaciones anuales durante un período distinto al de su permiso de maternidad y ello aunque esta conclusión vaya en contra de un convenio colectivo, puesto que los convenios colectivos también están sometidos a la normativa comunitaria.

La sentencia Carmen Sarkatzis Herrero / IMSALUD C-294/04 de 16 de febrero de 2006 nos sitúa ante un problema de inicio de cómputo de la antigüedad de una funcionaria, la cual ve cómo a los demás compañeros, aprobados en idéntica oposición, se les considera la antigüedad desde el momento en el que fueron nombrados para su puesto mientras que a ella se le difiere el cálculo al momento en el que terminó su baja de maternidad y tomó posesión del cargo efectivamente.

El TJ se mostró receptivo a la queja de la nueva funcionaria, al estimar que ninguna consideración puede prevalecer sobre el derecho de la funcionaria que disfruta de su permiso de maternidad ni justificar que se le ocasione un perjuicio en su vida profesional que dificulte la conciliación de su vida familiar con el desarrollo de su carrera. Aplazar la toma de posesión de la demandante como funcionaria, consecutivo al permiso de maternidad del que disfrutó, constituye un trato desfavorable en el sentido de la Directiva 76/297.

El asunto Sari Kiiski / Tampereen C-116/06 de 20 de septiembre de 2007 se ocupa de la denegación por parte del empleador (un centro educativo del municipio de Tampere) de la solicitud presentada por la demandante de modificar la duración de su permiso para el cuidado de hijos. La demandante, profesora funcionaria, había solicitado un permiso de cuidado de hijos posterior a su baja de maternidad (llamado permiso parental) de dos años (la ley lo permite hasta los 8 años de edad del niño). Durante el disfrute de dicho permiso, quedó embarazada de nuevo, razón por la que quiso reincorporarse a su puesto de trabajo para que fuera su marido el que solicitara el permiso parental. De este modo, tendría acceso en su día a una segunda baja de maternidad y a la solicitud de un subsiguiente permiso parental. El Director de la escuela (que había contratado ya a un sustituto por dos años) se negó a su reincorporación adelantada, alegando que el convenio colectivo de la enseñanza no incluía un nuevo embarazo como razón justificada para solicitar una modificación en su anterior solicitud (ya aprobada) de permiso parental.

Debido a la negativa del empleador, la demandante no pudo disfrutar del permiso de maternidad de su segundo hijo, amén de que tuvo que ocuparse personalmente del cuidado de su primer hijo durante la fase más avanzada de su segundo embarazo e incluso tras el parto, momento en el cual la mujer sufre transformaciones de tal envergadura que habitualmente dificultan el cuidado de otro hijo o hija. El TJ entendió que una normativa nacional como ésta sobre el permiso parental se opone al Derecho Comunitario que protege la condición de la mujer que va a tener un hijo o hija y que tiene derecho a disfrutar de un permiso de maternidad. Parece lógico pensar que acontecimientos posteriores imprevisibles (como un nuevo embarazo) deberían ser motivos legítimos para conseguir una modificación de la duración del permiso parental. La llegada de un nuevo hijo o hija supone modificaciones sustanciales en la familia y en las relaciones entre los progenitores entre sí y entre los mismos y el hijo. Esto puede obligar a la familia a organizarse de otro modo. La protección concedida a la madre durante el permiso de maternidad tiene por objeto evitar la acumulación de las cargas así como proteger la condición biológica de la mujer y sus especiales relaciones con el nuevo hijo. Todo ello le fue denegado a la demandante al tener que compatibilizar el cuidado de su hijo mayor con el del recién nacido a través de una decisión (basada en una norma) que es discriminatoria por obligarle a renunciar a su derecho a la baja de maternidad.

Por su parte, la sentencia Comisión / Luxemburgo C-519/03 de 14 de abril de 2005 incide en la cuestión anterior y nos demuestra hasta qué punto da relevancia el TJ al disfrute por las madres de su baja de maternidad. En concreto, la Comisión denuncia la legislación luxemburguesa que establece que el derecho a un permiso de maternidad o un permiso de adopción que surja durante un permiso parental sustituya a éste último, sin posibilidad de que el progenitor aplase la parte de permiso parental que aún no ha podido disfrutar. Dado que la finalidad de ambos permisos es diferente (la del permiso de maternidad, preservar la condición biológica de la mujer y proteger las especiales relaciones entre la madre y el recién nacido, mientras que la del permiso parental es permitir que uno de los progenitores pueda ocuparse del hijo o hija durante un período más o menos extenso), no hay razón para que uno extinga al otro (punto 32).

6. La discriminación laboral del padre

Mención aparte merecen los casos, poco numerosos pero en aumento, de trabajadores masculinos que se consideran discriminados en su rol de padres con respecto a sus compañeras por una legislación que creen que cada vez favorece más a la mujer. Los casos encontrados se refieren más a beneficios retributivos que se otorgan a las madres trabajadoras y que algún padre ha querido también para sí, que a situaciones en las que el padre se haya visto perjudicado en su intento de conciliar la vida personal, familiar y laboral. Pero son casos que, en última instancia, también guardan relación con la conciliación puesto que las mejoras retributivas destinadas a quienes tienen un hijo pretenden facilitar y asegurar el mantenimiento del trabajador en su puesto de trabajo. Entre los casos presentados ante el TJ destaca el asunto Joseph Griesmar / Francia C-366/99, de 29 de noviembre de 2001. En esta sentencia nos encontramos con un magistrado padre de dos hijos que, al jubilarse, ve cómo para el cálculo de su pensión no se tiene en cuenta --como sí ocurre con las pensiones de funcionarias-- una bonificación por antigüedad que se calcula en función del número de hijos. Él alega que dicha medida es contraria al principio de igualdad de retribución si --prueban que también el varón se ocupó del cuidado de los hijos e hijas.

El TJ entendió que una disposición nacional por jubilación que establece una bonificación en el cálculo de las pensiones de las funcionarias con hijos pero no en las de los funcionarios con hijos resulta discriminatoria siempre que la bonificación se otorgue para compensar a la mujer del cuidado que se supone que ha prodigado a sus hijos durante su vida laboral y no se le deje demostrar al padre que él también contribuyó al cuidado de sus hijos. El TJ en esta sentencia distingue entre que el legislador hubiera otorgado la bonificación a las funcionarias por las desventajas que sufren en sus carreras debido a la interrupción de su actividad profesional durante el período que sigue al parto o que lo haga sencillamente por haber simultaneado su trabajo profesional con el cuidado de sus hijos durante su vida activa. Si la bonificación se hubiere concedido por el primer motivo, no hubiese sido contraria a los Tratados, pero la legislación francesa controvertida otorgaba la bonificación porque presumía que la madre trabaja en el hogar más que el varón y que cuidaba más de los hijos y por ello, le quería premiar su sobre-esfuerzo.

Al presumir que es siempre la madre la que asume este rol, la ley crea una discriminación por razón de sexo en relación con los padres funcionarios que hayan asumido el cuidado de sus hijos o hijas durante su vida laboral (punto 58).

Por último, destaca el caso Oumar Dabo Abdoulaye y otros / Régie Nationale des Usines Renault S. A., C-218/98 de 16 de Septiembre de 1999, en el que los demandantes son unos trabajadores de la empresa Renault que pensaban que la cláusula del convenio colectivo de la empresa automovilística que “premiaba” a la empleada que daba a luz con una gratificación adicional a la prestación de la baja por maternidad, discriminaba a los trabajadores de sexo masculino que se convertían en padres. La tesis de los trabajadores demandantes era que ese artículo del convenio colectivo era incompatible con el art. 119 TUE. Estos trabajadores, aunque entendían que las particularidades fisiológicas de la mujer obligaban a que el descanso de baja por maternidad quedase reservado al sexo opuesto, defendían que no ocurría lo mismo con la asignación controvertida que, al ser una prestación de tipo económico podía ser disfrutada por trabajadores de ambos sexos que fueran padres. Para ellos, el nacimiento de un hijo o hija es un acto social que afecta a toda la familia y por ello exigían la extensión de la paga a cualquier trabajador de Renault que se convirtiera en padre.

El TJ estudió el caso por la vía prejudicial. Primero se planteó si esa gratificación que realizaba Renault a sus empleadas formaba parte o no de su salario. El TJ entendió que sí, aunque no tuviera un carácter periódico y aunque se entregara en una sola vez, porque se derivaba de una relación laboral (punto 15). Pero para comprobar si la asignación controvertida resulta discriminatoria ex art. 119 TUE para los empleados masculinos que sean padres, el TJ recuerda que discriminar es tratar de modo desigual situaciones comparables (punto 16). Por tanto, el TJ analiza si la situación de las trabajadoras que son madres es comparable a la de los trabajadores que sean padres y llega a la conclusión de que no lo son. El TJ repara en los perjuicios que causa a una trabajadora la interrupción del trabajo inherente al permiso de maternidad –descuento del tiempo de baja en su cómputo o baremo de experiencia profesional, pérdida de eventuales aumentos de salario ligados a la productividad y de la posibilidad de participar en programas de formación y dificultades para

su readaptación a las nuevas tecnologías que se hayan podido incorporar a la empresa durante su ausencia- (punto 19). En consecuencia y dado que la asignación controvertida pretende compensar a la mujer que da a luz de tales desventajas profesionales, los trabajadores masculinos y femeninos se encontrarían en una situación diferente, lo que excluiría la violación del principio de igualdad de retribución consagrado en el art. 119 TUE (punto 20).

7. Conclusiones

El TJ es un Tribunal comprometido con la conciliación personal, familiar y laboral familiar de los trabajadores y trabajadoras que son padres o madres. Esto ha sido posible merced a que el Tribunal lo que hace es aplicar una normativa comunitaria cada vez más comprometida en esta materia. Las CCEE primero y la UE después, han querido la incorporación de la mujer al mundo laboral. Esta incorporación de la mujer al mundo laboral pasa por facilitar a la mujer que es madre (así como al trabajador que es padre) la posibilidad de compaginar sus obligaciones domésticas con sus obligaciones profesionales en cuanto a flexibilidad horaria, reducción de jornada, ampliación de horarios de servicios básicos como supermercados o pediatras...

Obviamente, el TJ no ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre todas esas materias. El TJ sólo puede constatar la compatibilidad de los casos que se le presentan con el Derecho de la UE y, en concreto, con sus normas de política social en materia de conciliación. En la mayoría de las ocasiones, esto se produce a través de remisiones prejudiciales en las que será el juez interno quien juzgue el fondo del asunto. Pese a estos condicionantes, el TJ ha tenido la oportunidad de mostrar su faceta más pro-conciliación en bastantes ocasiones en las que se han producido despidos o se ha negado derechos retributivos o promociones profesionales y otras mejoras en las condiciones laborales a padres que intentan trabajar y atender a su familia a la vez.

En el análisis de los fallos pronunciados por el TJ desde los años setenta hasta los más actuales se comprueba una evolución hacia tesis cada vez más progresistas. Su jurisprudencia, salvo casos excepcionales, nunca fue regresiva ni siquiera en sus primeros años. Pero eso no obsta

a que el grado de protección para los justiciables haya ido en aumento –aunque con vaivenes y a veces de modo un tanto errático– a medida que las instituciones europeas le han ido facilitando al Tribunal más y mejores normas que aplicar en materia de política social en relación con la promoción de la conciliación.

El TJ siempre ha entendido la igualdad entre hombre y mujer como un principio básico del ordenamiento comunitario. Así lo ha manifestado en reiteradas ocasiones, como en la sentencia *Gabrielle Defrenne / Sabena* C-43/75 de 8 de abril de 1976, en la que indicó que el derecho a la igualdad de trato es un derecho fundamental de la persona y que sus excepciones deben ser interpretadas de manera restrictiva. Con la intención clara de conseguir una auténtica igualdad entre hombre y mujer, el TJ no ha tenido reparo en optar y decantarse por las medidas de acción positiva en favor del sexo infrarrepresentado y más discriminado en el mundo laboral, a saber, el femenino. El TJ ha entendido que para lograr una verdadera igualdad, había que corregir desigualdades históricas favorables a los varones. Del mismo modo, ha entendido que los Tratados prohibían no solo la discriminación directa de la mujer, sino también la discriminación indirecta, que consiste en que una cláusula o norma formulada de manera teóricamente neutra perjudique de hecho a un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres.

El TJ ha insistido en la necesidad de proteger a la mujer y sus especiales circunstancias, sobre todo durante el embarazo, su posterior maternidad y los primeros años de infancia de sus hijos. Por ello ha reconocido como un principio la protección de la mujer en su vida personal, familiar y laboral. Pero, junto a sentencias en las que claramente el TJ se posiciona en defensa de los intereses y del particular rol de la mujer en las relaciones familiares (por ejemplo las sentencias a los casos *Brown y Hill*), existen otras en las que la opinión del TJ realmente tuvo como único afán el exigir profesionalmente de la mujer lo mismo que le exige al hombre (por ejemplo la sentencia *Boyle*). Este detalle lleva a veces a albergar la duda sobre si el TJ lo que busca realmente es respetar y hacer respetar los derechos humanos de las mujeres que son madres (por el mero hecho de la igual dignidad que merecen hombre y mujer) o si lo que busca es simplemente el crecimiento y progreso económico en la UE, para lo cual necesita de la incorporación de la mujer al

mercado de trabajo, y para lo cual, a su vez, necesita dar facilidades a las mujeres que son madres o van a serlo, so pena de que –en caso de no dar facilidades– este colectivo se aleje del mercado laboral, con lo que su fuerza de trabajo y sus potencialidades no contribuirían al desarrollo económico de la UE. En otras palabras, ¿el TJ promueve la conciliación por la igual dignidad de hombres y mujeres o para conseguir atraer a la mujer –incluida la que tienen o va a tener una familia– al mercado laboral y así conseguir crear más riqueza, más cotizantes, y, en definitiva, más crecimiento económico en la Unión?

Por otro lado, el TJ no consigue, al igual que ocurre con la mayoría de las instituciones de la UE, desembarazarse de un corte economicista que condiciona toda su jurisprudencia. Como hemos indicado previamente, el TJ sólo puede dictar sentencia en asuntos con nexo con el Derecho de la Unión, es decir, siempre que el asunto verse sobre un tema que sea competencia de la UE. Dado que los objetivos de la UE han tendido y siguen tendiendo hoy día más a lo económico que a lo social, ello se deja traslucir en la jurisprudencia sobre los derechos de la mujer que es madre y que intenta conciliar su trabajo con la atención a su familia. Este hecho (el carácter economicista de la jurisprudencia, sin un diseño general del principio de igualdad de oportunidades apto para cualquier ámbito) desluce y empaña un poco una jurisprudencia que ha pretendido ser desde el principio pionera y ejemplificante para los Estados miembros; una jurisprudencia que, por lo demás, muestra un balance altamente positivo en cuanto a la lucha por los derechos de los trabajadores que son padres y madres que intentan compaginar el trabajo con su vida familiar.

En definitiva, se trata de una jurisprudencia variopinta pero progresista y progresiva en su conjunto. Su calificación como variopinta se comprueba fácilmente a tenor del gran “surtido” de diferentes y variados aspectos que han sido tratados por el Tribunal dentro del epígrafe general de la política social de conciliación. Progresista y progresiva porque aunque cierto es que en algunos asuntos el TJ ha defraudado las expectativas y las esperanzas que se habían puesto en él, sin embargo, por regla general, ha sido una jurisprudencia que ha ido evolucionando en la dirección de ir facilitando cada vez más la conciliación a través de interpretaciones generosas del Derecho de la UE. A menudo, esta jurisprudencia resulta farragosa dado lo complicado de los detalles

técnicos en los que tiene que ahondar. Sin embargo, este defecto no le es en absoluto achacable al Tribunal, al fin y al cabo, sus sentencias son tributarias en la mayoría de los casos de remisiones prejudiciales de los tribunales y juzgados nacionales y, en este sentido, el TJ únicamente está llamado a responder las preguntas, casi siempre de tipo técnico, que le formulan aquéllos.

En resumen, pese a que el balance de la labor del TJ es en términos generales positivo y a que el TJ siempre se ha mostrado receptivo a tratar en profundidad los problemas derivados de las discriminaciones laborales relacionadas con la conciliación personal, familiar y laboral, sin embargo, esta jurisprudencia peca de un excesivo sesgo economicista, amén de estar carente de un diseño general.

8. Bibliografía

ANXO, D., FAGAN, C., CEBRIÁN, I., MORENO, G., "Patterns of Labour market Integration in Europe", en *Socio-Economic Review*, 2006, vol. 5, n. 2, pp. 233-260.

BIGOT, A., "La Responsabilité Parentale après Désunion du Couple en Europe", en *Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne*, 2003, n. 465, pp. 111-119.

BOCH, C., "Official: During Pregnancy, Females are Pregnant", en *European Law Review*, 1998, n. 23, pp. 215-280.

CARACCILO DI TORELLA, E. ; MASSELOT, A., "Pregnancy, Maternity and the Organisation of Family Life: An Attempt to Classify the Case Law of the Court of Justice", en *ELR*, 2001, n. 26, pp. 239-260.

CARACCILO DI TORELLA, E., "Maternity and Equal Treatment", en *European Law Review*, 1998, n. 23, pp. 165-170.

ELLIS, E., "Recent Developments in European Community Sex Equality Law", en *Common Market Law Review*, 1998, pp. 79-408, pp. 392-395.

GAROFALO, M. R., MARRA, M., "Work-life Reconciliation Policies from Well-Being to Development: Rethinking EU Gender Mainstreaming", en *MPRA Papers*, 2008, n. 9598.

HOPPE, T., "La Protection contre la Discrimination Sexuelle à l'Embauche en Europe", en *Revue de Droit International et de Droit Comparé*, 2002, tomo LXXIX, pp. 32-55.

LEON BORJA, M., "Reconciling Work and Family Impact on Gender Equality", en *EUI Working Papers RSC*, 2002/41.

MANCINI, G., O'LEARY, S., "The New Frontiers of Sex Equality Law in the European union", en *European Law Review*, 1999, n. 24, pp. 331-352.

McGLYNN, C., FARRELLY, C., "Equal Pay and the Protection of Women within Family Life", en *European Law Review*, 1999, n. 24, pp. 202-207.

POLLACK, M., HAFNER-BURTON, E., "Mainstreaming Gender in the European Union", en *Harvard Jean Monnet Working Papers*, 2/00, 2000.

SANZ CABALLERO, S., "Contribución del TJ a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", en *Discriminación versus diferenciación. Especial referencia a la problemática de la mujer*, RIDAURA, M. J. y AZNAR, M. (coordinadores), 2004, Tirant, Valencia, pp. 265-364.

SANZ CABALLERO, S., "La madre trabajadora ante el juez comunitario", en *El papel de la jurisprudencia del TJ en la armonización del derecho europeo*, VILATA, S. (ed.), 2005, Generalitat Valenciana, Valencia, pp. 67-92.

SANZ CABALLERO, S., "De la exigencia de igualdad salarial a la política social comunitaria de atención a la maternidad y la conciliación laboral y familiar en estudios de Economía Aplicada, 2009, vol. 27, nº 3., p.1-22.

TORNS MARTÍN, T., "De la imposible conciliación a los continuos malos arreglos", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, n. 23, pp. 15-34.

ÚBEDA DE TORRES, A., "El Principio de Igualdad de Trato y la Prohibición de Discriminación por Razón de Sexo a la Luz de la Jurisprudencia del TJ", en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, 2002, pp. 171-203.

9. Jurisprudencia citada

Gabrielle Defrenne / Sabena C-43/75 de 8 de abril de 1976

Jennifer Meyers / Adjudication Officer C-116/94 de 13 de Julio de 1995

Joan Gillespie y otras / Northern Health and Social Service Board C-342/93 de 13 de febrero de 1996

Hoefer y Zachow / Land Nordrhein-Westfalen C-312/94 de 10 de octubre de 1996

Helle Elisabeth Larsson / Dansk Handel & Service, C-400/95 de 29 de mayo de 1997

Hellen Gerster / Freistaat Bayern C-1/95 de 2 de Octubre de 1997

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés / Evelyne Thibault C-136/95 de 30 de Abril de 1998

Kathleen Hill / The Revenue Commissioners, Department of Finance C-243/95 de 17 de Junio de 1998

Mary Brown / Rentokil, C-394/96 de 30 de junio de 1998

Margaret Boyle y otras / Equal Opportunities Commission C-411/96 de 27 de octubre de 1998

Andrea Krüger / Kreiskrankenhaus Ebersberg C-281/97 de 9 de Septiembre de 1999

Gabrielle Gruber / Silhouette International Schmied GmbH C-249/97 de 14 de Septiembre de 1999

Pedersen y otras / Faellesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, Dansk Tandlaegerorening, Dansk Tandlaege Forening C-66/96 de 19 de noviembre de 1999

Oumar Dabo Abdoulaye y otros / Régie Nationale des Usines Renault S.A. C-218/98 de 16 de Septiembre de 1999

Joseph Griesmar / Francia C-366/99 de 29 de noviembre de 2001

- Karin Mau / Bundesanstalt für arbeit C-160/01 de 15 de mayo de 2003
- María Paz Merino Gómez / Continental Industrias del Caucho, S. A. C-342/01 de 18 de marzo de 2004
- Alasabaster / Woolwich PLC, Secretary of State for Social Security C-147/02 de 30 de marzo de 2004
- Osterreichischer Gewerkschaftsbund / Wirtschaftskammer Österreich C-220/02 de 8 de junio de 2004
- Land Brandenburg / Ursula Sass C-284/02 de 18 de noviembre de 2004
- Elisabeth Mayer / Versorgungsanstalt des bundes und der lander C-356/03 de 13 de enero de 2005
- Comisión / Luxemburgo C-519/03 de 14 de abril de 2005
- Carmen Sarkatzis Herrero / IMSALUD C-294/04 de 16 de febrero de 2006
- Wendy Geven / Land Nordrhein Westfalen C-213/05 de 18 de julio de 2007
- Sari Kiiski / Tampereen C-116/06 de 20 de septiembre de 2007
- Nadine Paquay / Société d'architectes Hoet C-460/06 de 11 de octubre de 2007
- Coleman / Attridge Law C-303/06 de 17 de julio de 2008
- Evangelina Gómez-Limón / INSS y Alcampo S. A. C-537/07 de 16 de julio de 2009