

La discriminación por asociación a partir de su creación por el Tribunal de Justicia*

Discrimination by association since its establishment by the Court of Justice

Yolanda Maneiro Vázquez

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela*

ORCID ID: 0000-0002-3345-5330

Recibido: 17/08/2023

Aceptado: 16/10/2023

doi: 10.20318/labos.2024.8397

Resumen: A partir de la Sentencia Coleman (C-303/06), el Tribunal de Justicia ofreció una nueva mirada a la Directiva 2000/78/CE y a la tutela antidiscriminatoria, a la que posteriormente se unieron las sentencias *CHEZ* (C-83/14) y *Hakelbracht* (C-404/18). A través de ellas el Tribunal de Justicia extendió la protección por discriminación también a aquellas personas que carecían de la característica discriminatoria también al ámbito regulado por las directivas 2000/43/CE y 2006/54/CE. El desarrollo de la discriminación por asociación ha sido imparable desde entonces en el derecho español, a través de un enorme desarrollo jurisprudencial en los últimos años y de la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que reconoce y define la discriminación por asociación, junto a otros tipos discriminatorios. Sin embargo, todavía son muchos desafíos de carácter práctico pendientes de solución por los tribunales españoles, guiados por la doctrina del Tribunal de Justicia.

Palabras clave: Discriminación por asociación, Tribunal de Justicia, Coleman, *CHEZ*, *Hakelbracht*.

Abstract: From the Coleman judgment (C-303/06) onwards, the Court of Justice took a new look at Directive 2000/78/EC and anti-discrimination protection, which was subsequently joined by the *CHEZ* (C-83/14) and *Hakelbracht* (C-404/18) judgments. In these judgments, the Court of Justice extended discrimination protection also to persons who lacked the discriminatory characteristic to the area covered by Directives 2000/43/EC and 2006/54/EC. The development

*Este trabajo forma parte de los resultados del proyecto de investigación “La incidencia del derecho de la Unión Europea en las futuras reformas laborales” (PID2021-122254OB-I00), concedido y financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

Recoge el estado de la cuestión hasta agosto de 2023, cuando se entregó para su defensa como comunicación en el ISLSSL XIV Regional Congress, celebrado en Gante en septiembre de 2023.

of discrimination by association has been unstoppable since then in Spanish law, through an enormous jurisprudential development in recent years and the recent Law 15/2022, of 12 July, integral for equal treatment and non-discrimination, which recognises and defines discrimination by association, along with other types of discrimination. However, there are still many challenges of a practical nature pending solution by the Spanish courts, guided by the doctrine of the Court of Justice.

Keywords: Discrimination by association, Court of Justice, Coleman, *CHEZ*, *Hakelbrach*.

1. La doctrina del Tribunal de justicia como origen de la discriminación por asociación nacional¹

El Tribunal de Justicia ha jugado un papel esencial en el reconocimiento y en la evolución posterior del derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como en la actividad de la doctrina judicial nacional². En el caso particular de la discriminación por asociación, la doctrina del Tribunal de Justicia ha jugado, si cabe, un papel aún más destacado, ante la insuficiente regulación normativa³, poniendo de manifiesto que la igualdad y la no discriminación constituyen dos conceptos inagotables, que desbordan las categorías jurídicas existentes⁴. Hasta su reconocimiento actual en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la doctrina del Tribunal de Justicia ha propiciado una nada desdeñable actividad de la doctrina judicial nacional⁵, para la cual la escueta e insuficiente regulación normativa de la discriminación por asociación no ha sido un freno, sino una omisión que ha sabido sortear sabiamente y que ha puesto en evidencia que la igualdad y no discriminación es un derecho inagotable, que desborda las categorías jurídicas existentes⁶. La discriminación por asociación ha ensanchado y extendido las costuras de la igualdad y la no discriminación para acoger en ellas la tutela de quien no es titular de la característica discriminatoria y para ofrecerle idéntica protección.

Con carácter previo a su reconocimiento legal, los tribunales han venido identificando, visibilizando y dando carta de naturaleza a una figura discriminatoria que había conseguido permanecer en el anonimato jurídico. La trascendencia de esta construcción doctrinal y jurisprudencial es aún mayor a la vista de las múltiples puertas que ha conseguido abrir y que han contribuido a garantizar una tutela real frente a una práctica discriminatoria real, pero ignorada hasta entonces. La timidez inicial con la que esta figura apareció en la doctrina judicial se ha visto compensada, en los últimos tiempos, con un incremento del número de sentencias que han propiciado una visión expansiva

¹ Este trabajo forma parte de los resultados del proyecto de investigación “La incidencia del derecho de la Unión Europea en las futuras reformas laborales” (PID2021-122254OB-I00), concedido y financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

² Véase GÁRATE CASTRO (2022), pp. 23 y ss.

³ Véase MIRANDA BOTO (2017), pp. 19-44. También MIRANDA BOTO (2018), pp. 619-653

⁴ Véase RODRÍGUEZ PIÑERO y FERNÁNDEZ LÓPEZ (1986), pp. 65 y ss.

⁵ Sobre esta cuestión, véase MENÉNDEZ CALVO (2022), pp. 165 y ss.

⁶ Un análisis más completo en MANEIRO VÁZQUEZ (2021).

tanto del concepto como de las técnicas de la tutela antidiscriminatoria⁷. En esta tarea, los tribunales españoles no se han limitado a acoger la doctrina del Tribunal de Justicia, sino que la han extendido a otros supuestos discriminatorios distintos de los previstos expresamente en las sentencias europeas.

En este goteo incesante, la doctrina judicial se ha ocupado de la discriminación por asociación con prudencia. De sus dificultades interpretativas da buena cuenta el desacuerdo existente en la propia denominación de esta figura discriminatoria (entre ellas, “discriminación transferida”, “refleja”, “por vinculación”, “por irradiación”, o “por interposición”). El reciente art. 6.2.a) de la Ley 15/2022, parece consolidar el concepto de “discriminación por asociación”⁸.

El Tribunal de Justicia dictó tres sentencias que configuraron el concepto de discriminación: las sentencias *Coleman*⁹, *CHEZ*¹⁰ y *Hakelbracht*¹¹ demostraron que la tutela antidiscriminatoria no es patrimonio exclusivo de una única directiva. Ni siquiera de aquellas específicamente orientadas a la tutela antidiscriminatoria, como sucede con la Directiva 2000/78/CE¹².

1.1. La sentencia *Coleman*: una nueva mirada a la Directiva 2000/78/CE y a la discriminación por discapacidad del no discapacitado

La cuestión prejudicial que dio origen a esta sentencia permitió expandir el alcance la prohibición de la discriminación por discapacidad contenida en la Directiva 2000/78/CE también a los trabajadores no discapacitados que recibiesen un trato menos favorable por su vinculación con otras personas discapacitadas.

La pregunta a la que hubo de enfrentarse el caso *Coleman* se centró en su posible aplicación a un supuesto en el que la persona discapacitada no era la víctima evidente del acto discriminatorio¹³. El principal valor de esta sentencia reside en la nueva interpretación de la Directiva 2000/78/CE y del art. 13 TCE: la atención al elemento objetivo como vía de ampliación del subjetivo (paso de la tutela *ratione personae* a la protección *ratione materiae*). El elemento central de la tutela antidiscriminatoria ya no es el sujeto protegido, sino “los motivos específicos de discriminación que considera motivos

⁷ MOLINA NAVARRETE (2020), p. 155.

⁸ De acuerdo con el referido artículo, “Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio”.

⁹ STJUE de 17 de julio de 2008 (asunto C-303/06, *Coleman*).

¹⁰ STJUE de 16 de julio de 2015 (asunto C-83/14, *CHEZ*).

¹¹ STJUE de 20 de junio de 2019 (asunto C-404/18, *Hakelbracht*).

¹² En todo caso, otras sentencias anteriores a *Coleman*, sin calificar la conducta estudiada como “discriminación por asociación” o similar, apreciaron conductas discriminatorias que podrían encajar en esta figura. Así, SSTJUE de 22 de noviembre de 2000 (asunto C-144/04, *Mangold*) y de 24 de noviembre de 2016 (asunto C-443/15, *Parris*).

¹³ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús R. (2009), pp. 6 y ss.

problemáticos”, que se convirtieron “en el blanco de la legislación comunitaria sobre discriminación”¹⁴.

La sentencia *Coleman* estableció que el trato peyorativo a una persona basado en una característica particular que la identifica no es la única forma de discriminar¹⁵. Existen otros modos de hacerlo “más sutiles y menos evidentes”, igualmente discriminatorios y con la misma gravedad. El elemento que permite entenderlo así es el vínculo que une a los dos sujetos, que actúa como conector de las consecuencias lesivas. De este modo, “la víctima inmediata de una discriminación no sólo sufre personalmente una injusticia, sino que se convierte asimismo en el medio a través del cual se vulnera la dignidad de la persona incluida en una categoría problemática”¹⁶. Podría considerarse que la discriminación por asociación constituye un tipo agravado de discriminación y, en el caso *Coleman*, una suerte de “discriminación múltiple”, a cuya admisión el Tribunal de Justicia continúa mostrando, todavía en la actualidad, una férrea resistencia¹⁷.

Además, el caso *Coleman* mostró cómo la persona que discrimina actúa apoyada en una “categoría problemática”. Aunque la persona directamente afectada carezca de ella, la persona que sí la posee resulta ser sí es su destinatario directo y, por ello, resulta dañado o colocado en peor situación. En este caso, “la demandante no se queja del impacto que tuvo sobre ella una medida neutral en su condición de madre y cuidadora de un hijo discapacitado, sino que alega que su empresario la singularizó y la puso en el punto de mira precisamente a causa de su hijo discapacitado”¹⁸.

1.2. El avance hacia la discriminación indirecta por asociación: la sentencia *CHEZ* y el camino hacia la discriminación por razón de etnia a la que no se pertenece

La sentencia *CHEZ*, también dictada en Gran Sala, amplió los contornos de la discriminación por asociación. En primer lugar, demostró que esta no se limitaba a la Directiva 2000/78/CE y a sus causas, sino que podía extenderse a la Directiva 2000/43/CE. En segundo lugar, frente a la discriminación directa sufrida por la señora *Coleman*, la sentencia *CHEZ* señaló que la discriminación por asociación también puede ser indirecta.

Esta sentencia también extendió el ámbito subjetivo de la discriminación por asociación. En primer lugar, señaló que, en los casos de discriminación indirecta por asociación, no es preciso que exista “una estrecha relación personal” entre el sujeto discriminado y el que presenta la característica discriminatoria – a diferencia de lo sucedido en el caso *Coleman* –, sino que también es víctima de una discriminación por asociación quien sufra *daños colaterales* como consecuencia de una medida discriminatoria de ca-

¹⁴ Parágrafo 6 de las Conclusiones del Abogado General Sr. M. Poiares Maduro, presentadas el 31 de enero de 2008, al asunto C-303/06.

¹⁵ MUÑOZ RUÍZ, Ana Belén (2012), pp. 1099 y ss.

¹⁶ Apartado 13 de las Conclusiones al caso *Coleman*.

¹⁷ MOLINA NAVARRETE (2020) pp. 245 y ss.

¹⁸ Apartado 28 de las Conclusiones al caso *Coleman*.

rácter general y colectivo¹⁹. En segundo lugar, la sentencia *CHEZ* reiteró una idea fundamental: la conducta discriminatoria no exige una víctima singular e identificable²⁰, sino que puede perjudicar u ofrecer un trato menos favorable a un colectivo de personas que carezcan de otro elemento común más allá de los daños colaterales sufridos como consecuencia de aquella.

La sentencia *CHEZ* también puso de manifiesto que la discriminación por asociación requiere siempre de un elemento de comparación que ha de realizarse de acuerdo con determinadas reglas subjetivas y objetivas. La comparación ha de realizarse respecto de quienes no sufren la desventaja, lo que *sensu contrario* parece descartar la comparación con la situación de las personas que sí la sufren. Por su parte, la regla objetiva precisa que el trato menos favorable puede haberse producido, estar produciéndose o, incluso, tratarse de una hipótesis futura, lo que abre la puerta a la reclamación frente a probables discriminaciones futuras, presentadas por quien aún no haya sufrido ese perjuicio, pero previsiblemente lo vaya a sufrir. No constituye una afirmación aislada, pues el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de pronunciarse, anterior y posteriormente, sobre la legitimación activa de varias asociaciones profesionales para impugnar unas declaraciones discriminatorias en las fases previas a la relación laboral²¹.

1.3. La sentencia *Hakelbracht*: la Directiva 2006/54/CE y la discriminación por razón de sexo del testigo que no lo es

Esta sentencia, de 20 de junio de 2019, ha sido la tercera sentencia del Tribunal de Justicia –y, hasta el momento, la última– que analizó y moduló el derecho a la no discriminación por asociación y la que ofrece la interpretación más extensa de esta figura y de sus beneficiarios.

La sentencia *Hakelbracht* continuó la tarea iniciada por *Coleman* y *CHEZ* de configurar y ampliar el concepto de la discriminación por asociación, en este caso por razón de sexo²². Para ello, el Tribunal de Justicia afirmó que el art. 24 de la Directiva 2006/54/CE no limita su protección a una categoría determinada de trabajadores, ni a sus representantes, sino que “debe entenderse en sentido amplio” e incluir a “todos los trabajadores que puedan ser objeto de medidas de represalia tomadas por el empresario como reacción a una reclamación presentada por una discriminación basada en el sexo, sin que por otra parte se delimite tal categoría”. La protección exigida debe, pues, beneficiar a todos los trabajadores en sentido amplio: “en el sentido de que los trabajadores contemplados en ese artículo, distintos de la persona que ha sido discriminada por razón de sexo, deben estar protegidos en la medida en que el empresario pueda causarles un perjuicio por el apoyo prestado, de manera formal o informal, a la persona que ha sido discriminada”.

¹⁹ Véase CASAS BAAMONDE (2019), p. 353.

²⁰ Idea ya anunciada en la STJUE de 10 de julio de 2008 (asunto C-54/07, *Ferym*).

²¹ Véase GIL OTERO (2020), pp. 175-210.

²² Véase SÁNCHEZ TRIGUEROS y FOLGOSO OLMO, 2019.

A través de esta interpretación, el Tribunal extendió el mismo nivel y la misma intensidad de protección a un mayor número de sujetos. Cualquier “empleado que defienda o testifique a favor de una persona” amparada por la Directiva “debe tener derecho a idéntica protección que la persona protegida”. Dicha protección no depende de que el trabajador cumpla determinados requisitos formales, sino “del papel que hayan podido desempeñar esos trabajadores en favor de la persona protegida y que haya podido conducir al empresario de que se trate a tomar medidas desfavorables en su contra”.

El elemento que conduce a la discriminación por asociación es el papel que unos trabajadores hayan desempeñado “en favor” de otros que han recibido un trato peyorativo por su empleador por razón de sexo. Se protege, pues, a todos los que “están en una posición ideal para apoyar a esa persona y para tener conocimiento de casos de discriminación cometidos por el empresario”. Es irrelevante si el apoyo a la persona discriminada se prestó de manera formal o informal²³; defendiendo a esta o actuando como testigos; a través de un procedimiento interno, administrativo o judicial²⁴. Ni la Directiva permite una interpretación estricta en este punto, ni la normativa nacional puede introducir restricciones adicionales que no estén previstas en ella. Lo contrario “podría comprometer gravemente la realización del objetivo perseguido por la Directiva 2006/54/CE, reduciendo la posibilidad de que se detecten y resuelvan casos de discriminación por razón de sexo”, pues los trabajadores desprotegidos “podrían verse desalentados de intervenir en defensa de dicha persona por temor a quedar desprovistos de protección si no cumplen determinadas exigencias formales”.

En cuanto al tiempo durante el que se extiende la protección, la sentencia *Hake-Ibracht* sigue, en este punto, el camino ya iniciado por la anterior sentencia *Cootel*²⁵ a propósito de la Directiva 76/207/CEE. Esta extendió la protección al trabajador tanto en el tiempo como en su objeto. Así, el trabajador estará protegido también una vez concluida su relación laboral. En cuanto al objeto de protección, no sólo se le protege frente al despido, sino frente a cualquier medida de represalia empresarial, incluyendo aquellas contra las que el trabajador difícilmente podría entablar una acción judicial, como la negativa de la empresa a ofrecer referencias al trabajador una vez que este ha sido despedido. Por lo tanto, las disposiciones nacionales que desarrollen la Directiva 2006/54/CE y, en particular, su art. 24, han de ser interpretadas y valoradas “en su conjunto” a la hora de decidir si incorporan restricciones en su contenido que puedan dificultar la consecución del objetivo esencial de igualdad de trato. Una regulación nacional que aparentemente establezca “un sistema en materia de prueba sencillo y equilibrado en relación con la existencia y la fecha de los testimonios”, como sucedía con la Ley de Género belga, puede ser contrario a la Directiva cuando, como en este caso, analizado en el conjunto de la norma, “no enuncia meras normas de procedimiento o en materia de prueba, sino que pretende, en cualquier caso también, circunscribir la categoría de trabajadores contra las medidas de represalia de un modo más restrictivo que el previsto en el artículo 24

²³ Véase RODRÍGUEZ ESCANCIANO (2019), p. 3.

²⁴ Véase BOGONI (2019), p. 232.

²⁵ STJUE de 22 de septiembre de 1998 (asunto C-185/97, *Cootel/Granada Hospitality*).

de la Directiva 2006/54, excluyendo, en particular, a los trabajadores que han apoyado, de manera informal, a la persona discriminada” (apdo. 36, sentencia *Hakelbracht y otros*). No puede esconderse la enorme trascendencia que puede llegar a alcanzar esta cuestión, también a nivel interno respecto del desarrollo de los planes de igualdad, los planes de *compliance* o de protección de datos de las empresas.

La sentencia *Hakelbracht* ha venido a recordar, en definitiva, la obligación de respetar las exigencias de la Directiva no sólo por parte de las normas legales que la transponen, sino también por cualquier instrumento regulador que pueda afectar al respeto y cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación, también por asociación. Así pues, la trasposición de una Directiva puede ser la ocasión para que un ordenamiento jurídico nacional desarrolle de forma autónoma, más allá de los límites de la norma europea, medidas relacionadas con esa misma cuestión. No ha de olvidarse la naturaleza “de mínimos” que tienen las directivas. El hecho de que, en los últimos tiempos, las transposiciones llevadas a cabo por los legisladores nacionales carezcan de creatividad, no puede hacer olvidar que la única exigencia en este sentido que se plasma en una directiva es que el ordenamiento nacional no reduzca el nivel de protección reconocido en ella.

2. Nuevos desafíos para la discriminación por asociación: la posible discriminación del futuro padre despedido por razón de embarazo

Hasta la acogida de la definición de la discriminación por asociación en nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley 15/2022, la discriminación por asociación tan solo había sido reconocida expresamente, en relación con la discapacidad, en los artículos 2.e) y 63 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social²⁶. Ninguna otra norma legal se había hecho eco de esta figura, por lo que su configuración quedó en las exclusivas manos del casuismo propio de la doctrina judicial, que tuvo que enfrentarse a importantes desafíos objetivos y sustantivos²⁷.

El año 2020 ha traído consigo el reconocimiento jurisprudencial del concepto de la discriminación por asociación de la mano de los más altos tribunales de nuestro sistema judicial. Tanto el Tribunal Supremo como el Tribunal Constitucional han tenido ocasión, desde entonces, de admitir la existencia de esta figura y confirmar la influencia de la doctrina del Tribunal de Justicia, particularmente de la sentencia *Coleman*, en la interpretación del derecho a la igualdad y a la no discriminación que recoge el art. 14 de la CE. Todas estas sentencias insisten en la necesidad de llevar a cabo una interpretación expansiva de este derecho fundamental como medio para ofrecer una tutela real y no sólo formal.

²⁶ También la Circular 7/2019 de la Fiscalía General del Estado sobre Pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el art. 510 del Código Penal, contemplaba la figura de la discriminación por asociación en relación con la interpretación de la agravante del art. 22.4 del referido Código.

²⁷ MANEIRO VÁZQUEZ (2021), pp. 97 y ss.

La invocación de situaciones de discriminación por asociación está adquiriendo una importante relevancia en la tutela de los trabajadores varones que sufren consecuencias negativas –singularmente, despidos– derivadas de su futura condición de padres. Entre octubre de 2021 y octubre de 2022, se han dictado cinco sentencias relevantes en esta materia que parten de un supuesto común: el del trabajador varón y futuro padre que es despedido de su empresa antes de que comience a disfrutar de los derechos derivados de la paternidad. En ninguno de estos casos la empresa consigue demostrar la existencia de una causa real del despido, ajena a la futura paternidad.

La diferencia más evidente entre unos casos y otros reside en la concurrencia de dos elementos: el previo conocimiento o desconocimiento de la futura paternidad por parte del empleador y el conocimiento o desconocimiento por la empresa de la relación afectiva entre el trabajador despedido y su pareja embarazada. El punto esencial de conflicto entre los diferentes fallos de los Tribunales Superiores de Justicia que se analizarán a continuación reside en la interpretación del art. 55.5 del ET. La Sala de lo Social discrepan sobre la posible extensión a los trabajadores varones de la protección de la que disfrutaban las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el nacimiento del hijo, de modo que, al igual que ellas están protegidas por el hecho de ser madres, lo puedan estar también los futuros padres.

En su análisis de la concurrencia o no de una discriminación por asociación por embarazo o por alumbramiento de la pareja de los trabajadores varones despididos, las cuatro sentencias se centran en dos aspectos que han merecido un extenso tratamiento jurisprudencial. El primero de ellos afecta a las reglas de distribución de la carga de la prueba. El segundo, a la relevancia del “nexo de causalidad” existente entre el comportamiento lesivo y el resultado prohibido por la norma, como elemento determinante para apreciar el panorama discriminatorio capaz de invertir la carga de la prueba. La falta de reconocimiento y de tratamiento legal de esta figura discriminatoria da lugar, como se verá, a una importante inseguridad jurídica que sufre quien alega la causa discriminatoria. Este problema adquiere una dimensión práctica fundamental, puesto que conduce a apreciaciones y fallos judiciales abiertamente contradictorios.

2.1. La STSJ Galicia de 16 de abril de 2021²⁸: despido discriminatorio por embarazo y parto que también afecta al padre

Esta sentencia abrió la puerta a la calificación como discriminatorio por asociación del despido que afecta al futuro padre cuando la empresa no consigue acreditar la existencia de una causa real que fundamente la decisión extintiva²⁹. Ante ello, la Sala gallega destacó la necesidad de verificar si la verdadera causa del despido disciplinario del trabajador

²⁸ Rº. 754/2021, Sala de lo Social.

²⁹ Véase un comentario más extenso de la sentencia y de su trascendencia en MANEIRO VÁZQUEZ (2021, 2), pp. 141-148.

residía en “el conocimiento por la empresa de su futura paternidad y, por ello, el disfrute de su permiso de paternidad y prestación correspondiente”.

A través de esta sentencia, el TSJ de Galicia consolidó su doctrina anterior³⁰ a favor del reconocimiento de la existencia y apreciación de una situación de discriminación por asociación, como vía para ampliar la protección de quienes, de otro modo, no encajarían en las características habituales de las conductas discriminatorias, por no ser directamente titulares de la circunstancia protegida por las normas. Esta sentencia extendió la discriminación por asociación a un ámbito no explorado hasta entonces por la doctrina judicial española: el embarazo, cuando este es la causa determinante del trato peyorativo, en forma de despido, sufrido por el futuro padre de la criatura.

En este supuesto, el trabajador recurrente había sido despedido por disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal o pactado inmediatamente después de haberle comunicado a su empleador el parto de su mujer. El mismo día en el que nació su hijo, el trabajador fue dado de baja médica por enfermedad común, bajo diagnóstico de apendicitis aguda y peritonitis localizada, pese a que la empresa nunca llegó a aportar el parte de baja. A través de un burofax emitido dos días después del alumbramiento y entregado al trabajador cinco días después, este recibió la carta de despido disciplinario, con efectos desde la fecha del parto. El mismo día de la entrega del burofax, la empresa reconoció la improcedencia del despido, a través del abono directo de la indemnización correspondiente a un despido improcedente.

En su análisis de una posible discriminación directa por enfermedad, la Sala gallega se centró en los dos elementos indicados anteriormente. El primero de ellos afecta a las reglas de distribución de la carga de la prueba³¹, respecto del que la Sala recuerda, a su vez, dos requisitos. Por una parte, el principio de prueba que ha de aportar el demandante, revelador de la existencia de un panorama discriminatorio o de hechos que “pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de vulneración del derecho fundamental”³². Por otra parte, se centró en la irrelevancia, a estos efectos, de la intencionalidad lesiva del sujeto infractor, pues la discriminación no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo.

El segundo elemento considerado por la Sala gallega afectó al nexo de causalidad, o inmediatez temporal entre la paternidad del trabajador y la decisión empresarial de

³⁰ Entre ellas, en las sentencias, todas de la Sala de lo Social, de 31 de enero de 2012 (Rº. 4196/2011), respecto del despido de una trabajadora como represalia por el embarazo de su hermana; de 2 de agosto de 2017 (Rº. 1806/2017), que reconoció una discriminación por asociación por vulneración de la libertad sindical respecto de un trabajador que había actuado como árbitro de una mesa electoral; y de 13 de abril de 2018 (Rº. 421/2018), que reconoció la existencia de acoso discriminatorio por asociación respecto del marido de una trabajadora víctima de acoso sexual.

³¹ Este mecanismo, abundantemente tratado por la jurisprudencia constitucional, busca facilitar a la parte demandante la prevalencia de sus derechos fundamentales frente al margen de discrecionalidad con el que operan las facultades organizativas y disciplinarias de la empresa. Véase, por todas, sentencias TC 38/1981 de 23 de noviembre de 1981; 138/2006 de 8 de mayo de 2006; y 10/2011 de 28 de febrero de 2011).

³² STC 17/2003 de 30 de enero de 2003.

despido, que constituyó para la Sala el indicio determinante del posible carácter discriminatoria del despido y, por ello, de la traslación de la carga probatoria a la empresa.

Esta no logró destruir el panorama discriminatorio, al no probar la causa de despido alegada ni acreditar que concurriese otra causa que pudiera justificar la extinción del contrato del trabajador. A ello se añadió el reconocimiento expreso de la improcedencia del despido, derivado del abono inmediato al trabajador de la indemnización correspondiente el mismo día de la notificación del despido.

En esta sentencia destaca especialmente el razonamiento realizado “a mayor abundamiento”, respecto de la posible existencia de una discriminación por asociación que no había sido alegada por el trabajador en su demanda. La Sala destacó que: “se le trata de manera menos favorable (se despide) por motivo de uno de los rasgos o características protegidos (el parto o nacimiento de un hijo) que, pese a no concurrir en sí mismo (ni ha estado embarazado ni ha dado a luz, aunque es ciertamente padre ya) ... su despido se ha producido por el hecho del embarazo-parto de su mujer y todas las consecuencias que se pueden derivar del mismo (permisos, bajas, etc.)”. En consecuencia, concluyó: “nos encontramos ante un despido por discriminación refleja, habida cuenta de que se vulneró el derecho del recurrente a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo (embarazo) dado que le sería proyectable –indirectamente– la protección otorgada por el artículo 55.5 ET (...) en tanto que deriva de la aplicación de un criterio directamente discriminatorio por razón de sexo de su mujer embarazada, que, a su vez, proyectó efectos perjudiciales en el patrimonio jurídico del actor, al despedirlo sin otra causa que la espuria y proscrita por el artículo 55 ET”.

A pesar de que, a la vista de esta sentencia, parecía posible extender la protección del art. 55.5 del ET también al padre de la criatura, las sentencias dictadas por diferentes tribunales superiores de justicia en los meses siguientes pusieron de manifiesto lo contrario.

2.2. STSJ Cataluña de 22 de octubre de 2021³³: sin comunicación del embarazo ni de la relación de pareja con la trabajadora embarazada

En este caso el trabajador y futuro padre no había llegado a hacer uso de los permisos de paternidad, pues ni el hijo había nacido todavía, ni él había tenido tiempo de solicitarlos debido a su despido. Por otra parte, tampoco había llegado a comunicar a su empleador, antes del despido, ni su relación de pareja ni la situación de embarazo de esta. La pareja del trabajador, que trabajaba como empleada en la misma empresa, sí había comunicado su embarazo y había solicitado dos bajas por problemas vinculados con su este. Tras su reincorporación de la última baja, fue despedida casi inmediatamente³⁴ y, apenas un mes y medio más tarde despidieron también a su pareja.

³³ Rº. 4249/2021.

³⁴ En concreto, en el mes de enero de 2020, la trabajadora solicitó dos bajas. La primera por diagnóstico de hemorragia preparto no especificada y la segunda por complicaciones en el embarazo. Su despido tuvo lugar el 2 de febrero de 2020.

El trabajador impugnó el despido y solicitó su nulidad por vulneración de su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), en la medida en que se vio discriminado frente a otros trabajadores que no recibieron ese trato por causa de su futura paternidad. La comunicación del embarazo y de la relación afectiva entre el trabajador y su pareja pertenece a su derecho a la intimidad³⁵.

La Sala catalana, sin embargo, denegó la nulidad objetiva del despido prevista por el art. 55.5 del ET al futuro padre, por carecer del estado de embarazo del que sí la mujer y descartó la aplicación de la doctrina *Coleman* a este supuesto³⁶, por un doble motivo. En primer lugar, por la ausencia de “un término de comparación adecuado que determinase la vulneración del principio de igualdad de trato entre ambos”. Para ello la Sala utilizó un argumento clásico, que configura la maternidad y el embarazo como “una realidad biológica diferencial” de la mujer, objeto de protección y cuyas ventajas o excepciones no pueden, por lo tanto, considerarse discriminatorias para el hombre³⁷. De este modo, “es la mujer la que sufre las consecuencias en su salud derivadas del embarazo en sí, lo que no acontece en el hombre”, pero lo completa con otro que resulta, cuanto menos, sorprendente, en el que afirma que también es solo la mujer “la que está expuesta a decisiones negativas que pudiera adoptar el empresario a causa de ese estado, lo que no acontece en el hombre”. Ahora bien, la posible veracidad de esta afirmación no sería suficiente para descartar que también el futuro padre pueda sufrir consecuencias perjudiciales como consecuencia del embarazo de su pareja.

La sentencia catalana abre la puerta a plantearse la viabilidad y el éxito de la pretensión acerca de una posible existencia de una discriminación por asociación por razón de embarazo ante el despido de un trabajador y futuro padre, que sí hubiera comunicado a su empleador la situación de embarazo de su pareja. También en el caso de que esta última no hubiera recibido ningún trato peyorativo. Sin duda, la extensión al futuro padre de la tutela objetiva proporcionada por el art. 55.5 del ET tendría unas enormes repercusiones en la distribución de la carga de la prueba y en la proyección del derecho a la intimidad de los futuros padres. Si bien la futura madre trabajadora no está obligada a comunicar el embarazo a la empresa, sino que este mismo hecho es suficiente para que surja la protección, el futuro padre no es merecedor de esta ventaja procesal. En consecuencia, todo aquel trabajador que alegue haber sido discriminado como consecuencia de su futura paternidad, tendrá la obligación de acreditar, no solo que la empresa conocía esta circunstancia, sino también que el despido deriva directamente de aquella, bien por la conexión temporal entre ambas, o bien por otros motivos que así permitan acreditarlo. Así las cosas, la protección para ambos progenitores, incluso siendo ambos trabajadores de la misma empresa, resultará muy diferente, no solo en términos sustantivos sino, sobre todo, en sus oportunidades procesales.

³⁵ Así lo indica, entre otras, la STS de 28 de noviembre de 2017 (Rº. 3657/2015).

³⁶ Por el mismo motivo, rechaza también la aplicación de la doctrina judicial de la STEDH de 23 de marzo de 2016 (Núm. 23682/13, Caso Guberina contra Croacia), en la que también se tutelaba una suerte de discriminación por asociación sufrida por el padre como consecuencia de la discapacidad de su hijo.

³⁷ SSTC 109/1993 de 25 de marzo de 1993 y 111/2018 de 17 de octubre de 2018.

Asimismo, la previa comunicación de la futura paternidad tiene repercusión, también, en cuanto al segundo motivo alegado por la Sala para desestimar el recurso presentado por el trabajador, que se centra en la falta de consideración del despido del futuro padre como una represalia y, en consecuencia, como una vulneración de la garantía de indemnidad por asociación, derivada de la previa demanda por despido presentada por la pareja del trabajador. En este caso fallaría la conexión o vínculo entre quien es titular de la circunstancia discriminatoria (embarazo) y el sujeto que sufre las represalias (el futuro padre), pues no se ha podido demostrar que la empresa tuviera conocimiento de tres circunstancias básicas: que ambas personas fuesen pareja, que la trabajadora estuviera embarazada, que hubiera interpuesto una previa demanda de despido, ni de la condición de futuro padre del trabajador.

2.3. Las sentencias del STSJ Madrid de 7 de febrero y de 21 de marzo de 2022³⁸: la tutela del futuro padre que sí comunicó el embarazo de su pareja

Estas dos sentencias constituyen el mejor ejemplo de la dificultad con la que se encuentran los propios tribunales para valorar el funcionamiento de la discriminación por asociación y la inseguridad jurídica a la que puede conducir la diferente valoración de los indicios aportados por las partes³⁹. El hecho de que ambas sentencias pertenezcan al mismo Tribunal Superior de Justicia y hubieran sido dictadas en fechas tan próximas, respecto de unos hechos que guardan tal identidad, hacen destacar aún más sus soluciones totalmente divergentes.

En ambas se analiza el despido de un futuro padre, escaso tiempo después de haber comentado a su empresa su futura paternidad y dado a entender su intención de disfrutar del permiso de paternidad correspondiente. Las dos descartan la aplicación de la tutela reforzada que ofrece la nulidad objetiva respecto de la trabajadora embarazada por el art. 55.5.2.b) del ET, al futuro padre o progenitor no biológico: a diferencia de la trabajadora, protegida objetivamente desde el mismo momento del embarazo, la protección del padre o progenitor no gestante “solamente nace desde el momento en el que se inicia la suspensión del contrato de trabajo” contemplada en el artículo 48.4 del ET, o desde que “se soliciten los permisos o excedencias contemplados” en los artículos 37 o 46 del mismo ET⁴⁰.

Por lo tanto, ambas coinciden también en que, a este solo le sería aplicable la tutela genérica frente a las situaciones de discriminación, como elemento para colmar la laguna derivada de la falta de previsión expresa de este supuesto en el art. 55.5 del ET⁴¹. Sin embargo, la estimación de la pretensión discriminatoria se hace depender de su capacidad para ofrecer indicios suficientes de dicha conducta discriminatoria, que

³⁸ Rº. 964/2021 y 721/2022, respectivamente.

³⁹ MARTÍNEZ MORENO (2022), pp. 412 y ss.

⁴⁰ Así lo afirma la STSJ Madrid de 21 de marzo de 2022, cit.

⁴¹ En este sentido, MARTÍNEZ MORENO (2022), p. 422.

ambos futuros padres afectados centraron en dos elementos: la previa comunicación a la empresa de la futura paternidad y la conexión temporal entre esta comunicación y el despido del trabajador.

Respecto del primer elemento, la sentencia madrileña dictada el 21 de marzo ya no consideró suficiente, como solicitaba la sentencia catalana, que el trabajador haya informado a la empresa de su futura paternidad para que esta información pueda entenderse como un indicio suficiente de una discriminación por asociación. Para la sentencia dictada el 7 de febrero, en cambio, se trata de un indicio esencial para entender que el despido pudo ser discriminatorio y, por lo tanto, nulo⁴².

Tampoco otorgan la misma relevancia a la conexión temporal existente entre la comunicación de la futura paternidad y el despido. La sentencia del 7 de febrero considera que dicha conexión constituye un indicio suficiente de la posible discriminación del trabajador como consecuencia de su futura paternidad. Ante la ausencia de una justificación objetiva y razonable del despido producido, se declaró este nulo por discriminatorio.

La sentencia del 21 de marzo, en cambio, falló de un modo totalmente diferente a la anterior, a pesar de la similitud entre sus respectivos supuestos de hecho. En primer lugar, se acreditó que el despido tuvo lugar al día siguiente de haber sido padre, por lo que existe, reconoce la sentencia, “una inmediatez temporal entre uno y otro acontecimiento”. En segundo lugar, la falta de acreditación por la empresa de la causa objetiva alegada en la carta de despido entregada al trabajador, “no cubriendo la carta los requisitos formales exigidos legalmente”. En tercer lugar, la Sala madrileña tampoco consideró indicio suficiente la previa comunicación a la empresa de su futura paternidad, pese a constar “igualmente probado que la empresa conocía desde hacía varios meses que el actor iba a ser padre, habiendo pedido esta información a una trabajadora de la empresa, técnico de recursos humanos, sobre la tramitación del permiso de paternidad”.

Con todo, estos indicios no fueron considerados “razonables” para entender que el despido tuviera algo que ver con la futura paternidad del actor. Y ello a pesar de que, como se reconoce en la sentencia, “ciertamente se conocía en la empresa dicho acontecimiento” y a “no haber resultado acreditadas las causas objetivas esgrimidas en la carta”. Sin embargo, la Sala sí consideró suficiente para destruir las alegaciones aportadas por el recurrente dos elementos: la aportación por la empresa de un informe pericial y prueba testifical en el que se afirmaba que no se había contratado a otro trabajador en sustitución del actor. El segundo, que otros trabajadores en la misma situación de paternidad no habían sido despedidos.

Con todo, no deja de resultar inquietante la reflexión final contenida en la sentencia madrileña. Tras reconocer la “especial incidencia sobre la situación laboral, con un importante riesgo de pérdida de empleo” de la maternidad, reconoce abiertamente que

⁴² En particular, se indica que el corto período de tiempo transcurrido entre la comunicación de la próxima paternidad del trabajador (13 de octubre, reiterada el 2 de diciembre, cuando se indica la fecha prevista para el parto y la forma en la que pensaba disfrutar del permiso de paternidad) y la fecha del despido (26 de enero, menos de dos meses después de la segunda comunicación) constituye “un indicio suficiente de discriminación”.

“no se puede afirmar actualmente que exista esa misma incidencia y riesgo en el caso de la paternidad”. Sólo existiría protección reforzada para el padre, indica la sentencia, en los casos en los que hubiera iniciado ya el período de suspensión por nacimiento o solicitado alguno de los permisos parentales a los que tiene derecho. No obstante –y he aquí donde reside el carácter inquietante del razonamiento judicial– si renunciase a cualquiera de estos permisos “ninguna incidencia tendría la paternidad en su relación laboral”⁴³. Por consiguiente, la falta de comunicación por el trabajador de su intención de disfrutar de estos derechos y de las concretas fechas en las que, de ser el caso, pretendería disfrutarlos, impediría hablar de una discriminación refleja por razón de sexo, derivada de la situación de embarazo de su pareja.

2.4. STSJ Castilla y León (Valladolid) de 25 de abril de 2022: discriminación por asociación (y no indirecta) del futuro padre trabajador

La tercera y última de las tres sentencias aquí comentadas, relativas al despido del futuro padre trabajador de la empresa, refleja también la inseguridad jurídica que afecta a la tutela del despido sufrido por el futuro padre trabajador. En ella sí se reconoce la existencia de una “discriminación refleja (...) por cuanto el perjuicio se produce por la condición de mujer de su pareja que dio a luz”.

En este caso, el futuro padre sí había cumplido todos los requisitos que, paulatinamente, habían ido exigiendo las sentencias anteriores: comunicación previa, a través de un correo electrónico a su empresario, de las fechas concretas en las que pretendería hacer uso del permiso de paternidad que le restaba y del que ya había hecho uso parcialmente en días anteriores. Trece días después de esta comunicación fue dado de baja en la empresa, antes de que pudiera comenzar a disfrutar del primer período de su permiso.

La sentencia castellana utilizó los argumentos empleados por el recurrente para defender la existencia de un despido por discriminación “refleja”, dado que “el perjuicio se produce por la condición de mujer de su pareja que dio a luz (...) en cuanto se le impone al recurrente un trato menos favorable fundamentado en la referida condición de su pareja”. Por el mismo motivo, descartó que el despido hubiera dado lugar a una discriminación indirecta “puesto que no se trata de una medida que formulada de manera neutra perjudica más a los hombres que a las mujeres”.

Merece la pena destacar la diferente visión que ofrece esta sentencia, no solo en cuanto a la concurrencia o no de la discriminación por asociación referida, sino también en su apreciación de la carga de la prueba correspondiente a ambas partes, muy diferente de la valoración realizada por las sentencias comentadas con anterioridad. En primer lugar, la sentencia castellana consideró que la conexión temporal entre la comunicación de la intención de disfrutar del permiso de paternidad y la extinción del contrato de trabajo

⁴³ Muy crítica a este respecto, MARTÍNEZ MORENO (2022), p. 425: “No creo (...) que el varón o el futuro padre afronte un riesgo menor a experimentar un despido injusto, o cualquier otra forma de represalia o trato peyorativo por el hecho de la paternidad y lo que la misma comporta en la esfera laboral y profesional”.

—apenas trece días— constituye indicio suficiente del posible carácter lesivo del despido del trabajador. En segundo lugar, consideró insuficiente la actividad probatoria de la empresa y, por ello, incapaz destruir el indicio de discriminación anterior. La empresa no había comunicado al trabajador la extinción de su contrato (se limitó a tramitar su baja en la seguridad social); tampoco compareció al acto del juicio; ni, en fin, “aportó prueba alguna” de la existencia de una causa real y ajena a la futura paternidad del trabajador, capaz de justificar la extinción del contrato y de desvirtuar con ello los indicios aportados por aquel.

2.5. STSJ Cataluña de 6 de marzo de 2023⁴⁴: el despido por razón de futura paternidad es discriminatorio por asociación

La reciente sentencia catalana parece haber adoptado la última palabra, hasta el momento, en esta materia, reconociendo el carácter discriminatorio por asociación por razón de sexo del despido del futuro padre tras haber comunicado a la empresa su futura paternidad. En este caso, se añade la circunstancia de que el trabajador despedido acababa de reincorporarse a esta tras el disfrute de una paternidad anterior.

Tras entender que la conexión temporal entre el anuncio de la futura paternidad y el despido producido es indicio suficiente del posible carácter discriminatorio de este, la Sala catalana no ahorra esfuerzos en ofrecer un más que cumplido razonamiento sobre la nulidad de este despido. Para ello atiende a tres posibles causas vinculadas a la vulneración de un derecho fundamental. A través de una discutible argumentación se rechaza la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador, ya que el despido se produjo tras anunciar su futura paternidad y, con ello, la intención de disfrutar de este derecho, pero sin haberlo solicitado formalmente. Para la Sala, el carácter “no reactivo sino preventivo” del despido impide vincularlo con la tutela judicial efectiva, sino son el siguiente derecho fundamental: a la no discriminación directa por razón de género.

El tercero de los derechos fundamentales analizados, y el que más interesa en este estudio, es precisamente el derecho a la no discriminación por razón de sexo “por asociación o refleja, ligada a la condición de embarazada de su mujer”. Para la Sala, “resultando del artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007 que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, el acto reactivo al anuncio de embarazo de la mujer del actor resulta discriminatorio por razón de sexo de manera directa o refleja, al traer causa el trato desfavorable hacia el trabajador (al acordar la medida extintiva), indiciariamente, de aquella situación de embarazo. A ello no obsta el que en la demanda no se le otorgase el referido *nomen iuris*, lo que sí se efectúa en el recurso, al no resultar vinculante la calificación jurídica, particularmente al invocarse lesión de derechos fundamentales”.

Una vez estimada la suficiencia del panorama discriminatorio generado por los indicios aportados por el trabajador, que aparentemente constituyen una vulneración

⁴⁴ Rº. 6291/2022.

de su derecho fundamental a la no discriminación, sea por razón de género o por razón de sexo por asociación, la Sala consideró insuficiente la justificación aportada por la empresa respecto de la decisión de despido. Para ello, la empresa había alegado la baja productividad del trabajador, así como el hecho de que había otros compañeros de este que también habían visto extinguido su contrato de trabajo por causas no relacionadas con su futura paternidad. Ninguna de las dos se estimó suficiente por la Sala⁴⁵ para desvirtuar el panorama discriminatorio, por lo que esta reconoció la nulidad del despido, tanto por discriminación directa por razón de género como por asociación por razón de sexo.

3. Reflexión final

A través de este recorrido jurisprudencial puede observarse cómo, una vez más, el Tribunal de Justicia ha abierto un nuevo camino a los juzgados y tribunales españoles, que estos han sabido seguir con relativo entusiasmo, para extender la tutela a determinadas conductas que, hasta entonces, habían conseguido permanecer invisibles al tratamiento jurídico. La discriminación por asociación ha permitido tutelar a quien no es titular de la característica discriminatoria, pero sufre, igualmente, sus efectos peyorativos.

Con todo, las mayores dificultades que genera la discriminación por asociación residen, todavía hoy, en la interpretación judicial de los requisitos procedimentales. Pese a que tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo han admitido ya abiertamente la figura de la discriminación por asociación, la doctrina judicial sigue empleando criterios diferentes para la valoración de los indicios, generando con ello resoluciones que, en algunos casos, como el de la tutela del futuro padre, se convierten en terreno abonado para una futura unificación de doctrina. A la vista de las sentencias más recientes, existen suficientes incógnitas como para que no sea posible augurar una pronta resolución.

La reciente promulgación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ha permitido, al fin, que la discriminación por asociación cuente con un reconocimiento y una definición legal como “cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio”⁴⁶. En la misma línea, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, reconoce también la discriminación por asociación en el ámbito concreto de la

⁴⁵ Previamente a la evaluación la empresa modificó la zona de prestación de servicios del trabajador –pero no la de la compañera con la que es comparado–, no consta que la empresa tuviera en cuenta en el cálculo de su productividad los períodos en los que disfrutó de su previo permiso de paternidad; no queda acreditado que el trabajador tuviera peores resultados que otros compañeros; y, finalmente, el carácter genérico de los motivos alegados en la carta de despido.

⁴⁶ Artículo 6.2, apartado a) de la referida Ley 15/2022.

identidad sexual⁴⁷. La importancia de este reconocimiento expreso en nuestra legislación interna es extraordinaria, pues permite visualizar la existencia de este fenómeno y le otorga una carta de naturaleza que supera –y recoge– la construcción jurisprudencial. Además, no ha de pasarse por alto que la referida Ley 4/2023 incorpora también de modo expreso la no menos importante legitimación activa de los sindicatos y otras asociaciones u organizaciones legalmente constituidas para presentar demandas ante el orden social para la defensa de intereses difusos respecto de conductas discriminatorias por asociación que carezcan de víctimas directas. Esta ampliación de la legitimación activa, acorde también a lo ya reconocido por sentencias del Tribunal de Justicia⁴⁸, constituye una nueva vía de enorme relevancia, aunque de momento casi desconocida, para el fortalecimiento de la lucha contra la discriminación por asociación. Pero esta es otra historia que deberá ser contada en otra ocasión.

4. Bibliografía

- BOGONI, Milena, Garantía de indemnidad y tutela antidiscriminatoria. Una propuesta de estudio desde el Derecho social europeo. *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 9, 2019. Disponible en: <http://www.revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/view/91/192> (consulta: 4-08-2023).
- CASAS BAAMONDE, M^a. Emilia y ÁNGEL QUIROGA, Macarena, Discriminación directa “refleja” por razón de sexo (Denegación de licencia para atender a familiar hospitalizado por parto). *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 7, 2020, Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000001046 (consulta: 4-08-2023).
- GARCÍA-PEROTE ESCARTÍN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús R., Nuevas contribuciones a la construcción del concepto de discriminación: la discriminación refleja o transferida (la STJCE de 17 de julio de 2008, asunto Coleman). *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 37, 2009, pp. 5-10
- GÁRATE CASTRO, Javier, Presentación, En GÁRATE CASTRO, Javier y MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda (dirs.), *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por los órganos jurisdiccionales españoles. Estudios ofrecidos a María Emilia Casas Baamonde*, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2020, pp. 21-42.

⁴⁷ Así, el art. 3.e) de la Ley 4/2023 considera que existe discriminación por asociación “cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio”.

⁴⁸ Es el caso de las SSTJUE de 10 de julio de 2008 (asunto C-54/07, *Feryn*), de 25 de abril de 2013 (asunto C-81/12, *Accept*) y de 23 de abril de 2020 (asunto C-507/18, *NH*).

- GÁRATE CASTRO, Javier, Sobre las peticiones españolas de decisión prejudicial en materia de política social justificadas y de imposible, difícil o cuestionable justificación. En: GÁRATE CASTRO, Javier y MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda (dirs.) *Estudios sobre la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 23-52.
- GIL OTERO, Lidia, El papel procesal de las asociaciones de defensa de la igualdad ante la presunción discriminatoria en el acceso al empleo: especial mención a la discriminación por orientación sexual. *Temas Laborales*, núm. 153, 2020, pp. 175-207.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda, *La discriminación por asociación. Aspectos sustantivos y procesales*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- MARTÍNEZ MORENO, Carolina, ¿Serán los futuros padres un colectivo especialmente vulnerable frente a un eventual despido?. A propósito de la STSJ Madrid 21 marzo 2022. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, núm. 3, 2022. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/1190 (consulta: 4-08-2023).
- MENÉNDEZ CALVO, Remedios, Doctrina judicial europea sobre diversidad e igualdad de género. Revisión con enfoque inclusivo. En: GÁRATE CASTRO, Javier y MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda (dirs.) *Estudios sobre la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 165-196.
- MIRANDA BOTO, José María, El derecho social de la Unión Europea ante la encrucijada: ante la parálisis legislativa y el impulso judicial. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm.127, 2017, pp. 19-44.
- MIRANDA BOTO, José María, El hurón vuelve a Europa o algunas reflexiones inocentes sobre la cuestión prejudicial en materia social. En: MIRANDA BOTO, José María y MARTÍNEZ MOYA, Juan, *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Cinca, Madrid, 2018, pp. 619-653.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social*, La Ley, Madrid, 2020.
- MUÑOZ RUÍZ, Ana Belén, Discriminación por asociación y nuevos enfoques de la tutela antidiscriminatoria en el empleo el caso Coleman como “leading case”. En: DÍEZ-HOCHLEITNER RODRÍGUEZ y otros, *Últimas tendencias en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: (2008-2011)*, La Ley, 2012, pp. 1099-1116.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, La extensión de la garantía de indemnidad a testigos informales de situaciones de discriminación por razón de sexo. *Trabajo y Derecho*, núm. 61, 2019, pp. 54-65.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y FOLGOSO OLMO, Antonio, Protección frente a represalias a quien se opone a una discriminación en el seno de la pro-

pia empresa. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2019. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-00000000534 (consulta: 4-08-2023).

VELASCO PORTERO, María Teresa, Doctrina del Tribunal de Justicia sobre discriminación por asociación y su impacto en nuestra jurisprudencia. *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 9, 2019. Disponible en: <http://www.revistagalegadedereito-social.gal/index.php/RGDS/article/view/83/194> (consulta: 4-08-2023).