Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Derecho Comparado y Derecho Extranjero
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 179-192

La excepción del «requisito laboral de buena fe». Una singularidad del derecho antidiscriminatorio laboral por razón de sexo del derecho norteamericano y europeo

The "bona fide occupational qualification" exception. A unique feature of sex-based employment discrimination law in the United States and Europe

María Rajo Vázquez

Licenciada y Doctoranda en Derecho
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho-Universidad de A Coruña
https://orcid.org/0009-0002-1387-2038

Sumario

1. Presentación y planteamiento del tema
2. La regulación de la excepción en el derecho laboral antidiscriminatorio norteamericano
3. La regulación de la excepción en el derecho laboral antidiscriminatorio de la Unión Europea
4. La regulación de la excepción en el derecho laboral antidiscriminatorio de dos países comparativamente muy significativos, desde el punto de vista español
5. La regulación de la excepción en el derecho laboral antidiscriminatorio alemán
6. La regulación de la excepción en el derecho laboral antidiscriminatorio español
7. Conclusiones
8. Bibliografía citada

Cita Sugerida: RAJO VÁZQUEZ, M.: «La excepción del «requisito laboral de buena fe». Una singularidad del derecho antidiscriminatorio laboral por razón de sexo del derecho norteamericano y europeo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 179-192.

Resumen

La excepción del requisito laboral de buena fe (o excepción BFOQ, de acuerdo con su acrónimo en inglés) es una pieza estructural del Derecho laboral antidiscriminatorio. Se trata de un tema que nació en los Estados Unidos en 1964, aunque luego fue tenido en cuenta por el Derecho derivado de la Unión Europea, a partir de 1976. En este trabajo, al hilo de un estudio de jurisprudencia laboral norteamericana y de jurisprudencia laboral alemana, se pone de relieve que se trata de una excepción que no sólo protege el empleo de trabajadores varones, para la cual fue originariamente ideada, sino que también protege el empleo de las mujeres.

Palabras clave

BFOQ; Derecho comparado del Trabajo; Discriminación laboral por razón de sexo; Estados Unidos; Europa.

Abstract

The bona fide occupational qualification (BFOQ) exception is a cornerstone of anti-discrimination labor law. This concept was created in the United States in 1964, although it was subsequently incorporated into European Union secondary legislation, beginning in 1976. In this paper, based on a study of American and German labor case law, it is highlighted that this is an exception that not only protects the employment of male workers, for whom it was originally designed, but also the employment of women.

Keywords

BFOQ; Comparative labor law; Europe; Sex-based labor discrimination; United States.

1. PRESENTACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL TEMA

El tema de la «discriminación inversa», entendiendo por esta última la discriminación padecida por trabajadores pertenecientes, bien a grupos sociales mayoritarios, bien a grupos sociales dominantes, como es el caso prototípico de los trabajadores varones, me interesa profundamente por razones personales, habiendo realizado incluso alguna pequeña aportación relativa al mismo[1]. Obviamente, se trata de un tema antipático (si mirado desde la perspectiva del feminismo jurídico contemporáneo, no sólo el tradicional o clásico, sino también del más vanguardista, también llamado feminismo jurídico de «tercera ola»), aunque se trate igualmente de una temática muy compleja, a calificar incluso de poliédrica, constituyendo una de las múltiples facetas que la integran la protagonista de este modesto trabajo, centrado en el análisis de la llamada excepción del «requisito laboral de buena fe», anticipando que esta expresión es una traducción castellana ya realizada por otros, pero que yo hago mía, directamente del inglés[2]. Como pondré de relieve más abajo, el tema proviene del Derecho laboral antidiscriminatorio norteamericano, remontándose allí la configuración de esta excepción al año 1964 (cfr. *infra*, 2). De este Derecho ultramarino, dotado de tanta autoridad y precocidad en asuntos laborales antidiscriminatorios, pasó luego la excepción al Derecho laboral antidiscriminatorio a la Unión Europea, pero doce años después (cfr. *infra*, 3). Dado que en este último Derecho el precepto regulador de la excepción forma parte del llamado Derecho derivado, formalizado en Directivas que los Estados miembros tienen el deber de transponer a sus respectivos ordenamientos laborales nacionales, abordaré asimismo luego la regulación de la excepción en los ordenamientos francés y portugués, que son quizá los más compulsivos y de tratamiento más apremiante para un laboralista español, por causa de que Francia y Portugal constituyen las fronteras naturales de España (cfr. *infra*, 4), así como en el ordenamiento laboral antidiscriminatorio alemán, que creo que tiene un interés doctrinal muy grande, dado que la jurisprudencia laboral alemana ha contribuido a perfilar la excepción (cfr. *infra*, 5), cerrando este análisis el examen de cómo se encuentra regulada la protagonista de mi trabajo en el ordenamiento laboral antidiscriminatorio español, respecto del cual comprobaremos luego que resulta más bien muy poco edificante (cfr. *infra*, 6), habiéndome parecido inesquivable exponer al final de mi trabajo unas «conclusiones» (cfr. *infra*, 7), con la modesta pretensión de ofrecer ideas a los legisladores nacionales laborales europeos, al efecto de que se animen a perfilar un tratamiento más acabado del tema.

2. LA REGULACIÓN DE LA EXCEPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL ANTIDISCRIMINATORIO NORTEAMERICANO

El tema a que se refiere este trabajo fue bautizado en el Derecho laboral antidiscriminatorio norteamericano, conociéndose allí con el nombre de «requisito laboral de buena fe» o «*bona fide occupational qualification*» (más conocido aún, también, por su acrónimo en inglés, que es BFOQ). Apareció regulado, por vez primera, en la sección 703(e) del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (que es la norma federal reguladora del Derecho laboral antidiscriminatorio en los Estados Unidos)[3], configurándolo como una «excepción [*exception*]», afirmando dicho precepto que «no será práctica de empleo ilícita del empresario contratar y emplear trabajadores … sobre la base de su … sexo, … en aquellos concretos supuestos en los que … el sexo … sea un requisito laboral

[1] Véase Rajo Vázquez, M., «Discriminación por asociación y discriminación inversa por razón de sexo, un homenaje a la abogada norteamericana Ruth Bader Ginsburg, en el 50º aniversario del caso *Weinberger v. Wiesenfeld* (1975), de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre prestaciones de muerte y supervivencia por hijo a cargo», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n. 45 (2025), pp. 197 y ss.

[2] Véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), pp. 155-157.

[3] Sobre el tema, noticiándola en España, véase Carmen Sáez Lara, *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Consejo Económico y Social de España (Madrid, 1994), p. 95 y nota 187.

de buena fe»[4]. En el contexto de 1964, hace ahora sesenta y dos años, se trataba de un precepto protector del empleo de varones[5], que impedía de hecho considerar la contratación de estos últimos como una discriminación (fuese tradicional o «inversa») prohibida, al enervar que dicha contratación pudiese ser considerada «práctica de empleo ilícita». Las pruebas de esta afirmación son legales, jurisprudenciales y doctrinales. Las legales pueden encontrarse en la propia sección 703 del Título VII de la citada Ley de Derechos Civiles, pues —por paradójico que pueda resultar— hacía coexistir pacíficamente la excepción BFOQ con la falta de fomento de la acción positiva en el empleo de mujeres, regulando esta última en su letra (j), con la afirmación relativa a que «nada contenido en este Título se interpretará en el sentido de exigir a cualquier empresario … que otorgue trato preferente a una persona … por causa del … sexo … de dicha persona … sobre la base de que pueda existir un desequilibrio en relación con el número total o porcentaje de personas de cualquier … sexo»[6], todo lo cual explica que este sorprendente vacío legal norteamericano tuviese que ser colmado luego por la Corte Suprema de los Estados Unidos, por medio de un famoso caso de 1987, que fijó el régimen jurídico de la «acción positiva» creada por planes voluntarios de dimensión empresarial y estrictamente temporal[7]. Las jurisprudenciales se refieren a los dos únicos casos en que la Corte Suprema de los Estados Unidos enjuició la aplicación de la excepción BFOQ ligada al sexo, a los cuales tendré que referirme con algún detalle luego. Las doctrinales, en fin, se desprenden de un importante artículo de revista monográficamente relativo a la excepción, en el que se afirma —tras estudiar la tramitación parlamentaria del precepto que la regula— que el legislativo norteamericano excluyó de propósito

[4] Textualmente, «*it shall not be an unlawful employment practice for an employer to hire and employ employees … on the basis of his … sex, … in those certain instances where …, sex … is a bona fide occupational qualification*». https://www.law.cornell.edu/definitions/uscode.php?width=840&height=800&iframe=true&def_id=42-USC-1193469627-1546477205&term_occur=999&term_src=title:42:chapter:21:subchapter:VI:section:2000e-2 https://www.law.cornell.edu/definitions/uscode.php?width=840&height=800&iframe=true&def_id=42-USC-1193469614-1546477209&term_occur=999&term_src=title:42:chapter:21:subchapter:VI:section:2000e-2 https://www.law.cornell.edu/definitions/uscode.php?width=840&height=800&iframe=true&def_id=42-USC-547435215-1546477213&term_occur=999&term_src=title:42:chapter:21:subchapter:VI:section:2000e-2.

[5] En nuestro país, se ha puesto doctrinalmente de relieve que el feminismo jurídico norteamericano «califica como "disposición … desconcertante", pues "muchas feministas temían que una interpretación expansiva de la excepción BFOQ podía socavar el empuje antidiscriminatorio de la Ley [de Derechos Civiles]"» [véase Vizcaíno Ramos, I., «La actualidad del caso *Bradwell v. Illinois*, decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1873, con la persistente falta de igualdad en el trabajo de la mujer (separación, segmentación, prohibición) en su ciento cincuenta aniversario», *Femeris. Revista multidisciplinar de estudios de género*, vol. 8, n. 2 (2023), pp. 84-85, con cita de la icónica catedrática, abogada y Juez de la Corte Suprema Ruth BADER GINSBURG].

[6] Textualmente, «*Nothing contained in this Title shall be interpreted to require any employer … to grant preferential treatment to any individual … because of the … sex … of such individual … on account of an imbalance which may exist with respect to the total number or percentage of persons of any … sex*». https://www.law.cornell.edu/definitions/uscode.php?width=840&height=800&iframe=true&def_id=42-USC-1193469627-1546477205&term_occur=999&term_src=title:42:chapter:21:subchapter:VI:section:2000e-2.

[7] Véase caso *Johnson v. Transportation Agency* (1987), referencia oficial 480 U.S. 616. Comentándolo, véase Picard, N., «Affirmative action affirmed: Johnson v. Transportation Agency, Santa Clara County, California», *Loyola Law Review*, n. 33 (1988), pp. 121 y ss; Hockley-Cann, D.C., «Johnson v. Transportation Agency: The United States Supreme Court weighs statistical imbalance in favor of affirmative action», *John Marshall Law Review*, n. 21 (1988), pp. 593 y ss.; Buchanan, S., «Johnson v. Transportation Agency, Santa Clara County: A paradigm of affirmative action», *Houston Law Review*, n. 26 (1989), pp. 229 y ss.; Engels, C., «Voluntary affirmative action in employment for women and minorities under Title VII of the Civil Rights Act: Extending possibilities for employers to engage in preferential treatment to achieve equal employment opportunity», *John Marshall Law Review*, n. 24 (1991), pp. 731 y ss.; así como Buchanan, S., «Affirmative action: the many shades of justice», *Houston Law Review*, n. 39 (2002), pp. 149 y ss. Y desde una perspectiva comparada, contrastando con el «caso Abrahamsson» (2000) del Tribunal de Luxemburgo, véase Cohn, Y., «Affirmative action for women in the workplace at home and abroad: A comparison of Johnson v. Transportation Agency and Abrahamsson v. Fogelqvist», *Columbia Journal of Law and Social Problems*, n. 37 (2003), pp. 277 y ss.

la «raza» en el tenor de la excepción, para así cerrar de un portazo la eventualidad de que pudiese amparar discriminaciones laborales raciales, lo que evidentemente no ocurría con el sexo[8].

El originario precepto de 1964 sobre la excepción BFOQ aparece recopilado en la sección 2000e-2(e) del Título 42 del Código de los Estados Unidos, la cual ha sido dotada de su correspondiente desarrollo reglamentario, lo que prueba la importancia que en los Estados Unidos se otorga al tema. Se trata de la sección 1604.2 del Título 29 del Código de Reglamentos Federales, precepto de contenido densísimo, en el que se afirma —en esencia— lo siguiente: 1) que «la excepción del requisito laboral de buena fe, en lo que se refiere al sexo, debería ser estrictamente interpretada»[9], de manera que «los rótulos —"trabajos de hombres" y "trabajos de mujeres"— tiende a denegar innecesariamente oportunidades de empleo a un sexo o al otro»[10]; 2) que «se considerará que las siguientes situaciones no garantizan la aplicación de la excepción del requisito laboral de buena fe»[11], mencionándose entre ellas «la negativa a contratar a una mujer por causa de su sexo, basada en consideraciones sobre las características de empleo comparables de las mujeres en general»[12], «la negativa a contratar a una persona con base en caracterizaciones estereotipadas de los sexos»[13], incluyéndose entre «dichos estereotipos …, por ejemplo, el de que … las mujeres son menos capaces de vender agresivamente»[14], aunque se considere amparado por la excepción el hecho de que pretenda contratarse «un actor o actriz»[15]; y 3) respecto de las leyes de los Estados federados, que «dichas leyes no se considerarán una defensa … o base para la aplicación de la excepción del requisito laboral de buena fe»[16], cuando prohíban o limiten el empleo de mujeres «en trabajos que exijan levantar o llevar pesos que excedan de ciertos límites prescritos, durante ciertas horas de la noche, por más de un número especificado de horas al día o a la semana, y por ciertos períodos de tiempo antes y después de dar a luz»[17], así como —supuesto que «algunos Estados [federados] exigen que se dote de cuartos de baño separados para trabajadores de cada sexo»[18]— si el empresario se niega a contratar trabajadores «con la finalidad de evitar la puesta a disposición de dichos cuartos de baño a personas de ese sexo»[19]. Esta regulación

[8] Véase Hoerner, B.O., «The role-modeling BFOQ: Court confusión and educational promise», *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, n. 16 (2014), pp. 1214-1219. Sobre la excepción relativa al sexo, más recientemente, véase Diez, M., «Unshackling precedent: The Fifth Circuit's evolution in employment discrimination law and a critical analysis of the Bona Fide Occupational Qualification», *Southern University Law Review*, n. 51 (2024), pp. 271 y ss.; Perkins, E., «Title VII's limits: Investigating Courts' treatment of sex-based Bona Fide Occupational Qualification defense», *Harvard Journal of Law & Gender*, n. 48 (2025), pp. 225 y ss.; así como Grogan, A.P., «You've got to BFOQing kidding me: Bostock, Bona Fide Occupational Qualifications, and the great judicial gender/sex knot», *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, n. 28 (2025), pp. 207 y ss.

[9] Cfr. apartado (a), inciso primero. Textualmente, «*the bona fide occupational qualification exception as to sex should be interpreted narrowly*».

[10] *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*Label —"Men's jobs" and "Women's jobs"— tend to deny employment opportunities unnecessarily to one sex or the other*».

[11] Cfr. apartado (a)(1), inciso primero. Textualmente, «*will find that the following situations do not warrant the application of the bona fide occupational qualification exception*».

[12] *Ibidem*, sub-apartado (i). Textualmente, «*The refusal to hire a woman because of her sex based on assumptions of the comparative employment characteristics of women in general*».

[13] *Ibidem*, sub-apartado (ii). Textualmente, «*The refusal to hire an individual based on stereotyped characterizations of the sexes*».

[14] *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*Such stereotypes ..., for example, ... that women are less capable of aggressive salesmanship*».

[15] Cfr. apartado (a)(2). Textualmente, «*an actor or actress*».

[16] Cfr. apartado (b)(1), inciso último. Textualmente «*such laws will not be considered a defense ... or as a basis for the application of the bona fide occupational qualification exception*».

[17] *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*in jobs requiring the lifting or carrying of weights exceeding certain prescribed limits, during certain hours of the night, for more than a specified number of hours per day or per week, and for certain periods of time before and after childbirth*».

[18] Cfr. apartado (b)(5), inciso primero. Textualmente, «*Some States require that separate restrooms be provided for employees of each sex*».

[19] *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*in order to avoid the provision of such restrooms for persons of that sex*».

federal se completa con la sección 2000e-3(b) del Título 42 del Código de los Estados Unidos, reglamentada por la sección 1604.5 del Título 29 del Código de Reglamentos Federales (rotulada «Anuncios de oportunidades de empleo [*Job opportunities advertising*]»), acerca de cuyo tenor —en el que se menciona expresamente la excepción BFOQ— tendré que volver más adelante.

En el Derecho laboral antidiscriminatorio norteamericano, la excepción BFOQ es un tema judicialmente litigado, habiendo dado lugar a dos casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos separados en el tiempo, mostrando esta separación temporal el hecho de que la sociedad norteamericana había evolucionado. El primer caso es *Dothard v. Rawlinson* (1977)[20], muy próximo a la promulgación de la Ley de Derechos Civiles de 1964, en relación con el cual cabe poner de relieve lo siguiente: 1) se refería a una mujer, Sra. Dianne RAWLINSON (que da nombre al caso)[21], la cual había solicitado empleo en una cárcel de máxima seguridad del Estado federado de Alabama, habiendo sido rechazada con la alegación de que el trabajo a realizar era un trabajo de «contacto» con presos peligrosos; 2) esta mujer demandó al Departamento penitenciario de dicho Estado federado, con el resultado de que un Juez federal de Distrito le dio la razón, considerando que había sido discriminada por razón de sexo; y 3) esta resolución fue directamente recurrida ante la Corte Suprema de los Estados Unidos, que revocó la Sentencia de instancia, sosteniendo que «había testimonios sustanciales de expertos de ambas partes en este litigio, sobre que la utilización de mujeres como guardias en posiciones "de contacto" en las condiciones existentes en las prisiones masculinas de máxima seguridad de Alabama, plantearía un problema de seguridad grave, directamente vinculado al sexo del guardia de prisiones»[22], de manera que «sobre la base de este prueba, concluimos que la Corte de Distrito erró al decidir que ser un varón no es un requisito laboral de buena fe para el trabajo de ayudante penitenciario en un puesto "de contacto" en una prisión masculina de máxima seguridad de Alabama»[23]. El segundo caso es *United Automobile Workers v. Johnson Controls Inc.* (1991)[24], fallado casi tres décadas después de haberse promulgado la Ley de Derechos Civiles de 1964 (y consecuentemente, resuelto en un contexto social que nada tenía que ver con el existente cuando fue promulgada la excepción BFOQ)[25], cabiendo poner de relieve, en relación con este otro caso, lo siguiente: 1) la empresa Johnson Controls, Inc., fabricante de baterías para automóviles y que da nombre al caso, prohibió que todas sus trabajadoras en edad fértil realizasen trabajos que implicasen

[20] Referencia oficial 433 U.S. 321. Comentándolo, véase Sirota, M.L., «Sex discrimination: Title VII and the Bona Fide Occupational Qualification», *Texas Law Review Association*, n. 55 (1977), pp. 1050 y ss. Y con perspectiva diacrónica, véase Smith, B.V. y Loomis, M.C., «After Dothard: Female correctional workers and the challenge to employment law», *Florida International University Law Review*, n. 8 (2013), pp. 469 y ss.; así como Alden, O., «Beyond Dothard: How State correctional facilities are failing to protect their female employees», *Public Interest Law Reporter*, n. 25 (2020), págs. 86 y ss.

[21] Acerca de los perfiles biográficos de dicha mujer, véase Cushman, C. (Editora), *Supreme Court decisions and women's rights. Milestones to equality*, 2ª ed., CQ Press (Washington, D.C., 2011), págs.; también, Gillian Thomas, *Because of sex. One law, ten cases, and fifty years that changed American women's lives at work*, St. Martin's Press (New York, 2016), págs..

[22] Cfr. p. 336. Textualmente, «*There was substantial testimony from experts on both sides of this litigation that the use of women as guards in "contact" positions under the existing conditions in Alabama maximum security male penitentiaries would pose a substantial security problem, directly linked to the sex of the prison guard*».

[23] Cfr. pp. 336-337. Textualmente, «*On the basis of that evidence, we conclude that the District Court was in error in ruling that being male is not a bona fide occupational qualification for the job of correctional counselor in a "contact" position in an Alabama male maximum security penitentiary*».

[24] Referencia oficial 499 U.S. 187. Comentándolo, véase Befort, S.F., «BFOQ revisited: Johnson Controls halts the expansión of the defense to intentional sex discrimination», *Ohio State Law Journal*, n. 52 (1991), pp. 5 y ss.; Floyd, M.C., «Putting the teeth back into the BFOQ requirement of Title VII and the Pregnancy Discrimination Act: International Union v. Johnson Controls, Inc.», *University of Richmond Law Review*, n. 26 (1992), pp. 413 y ss.; también, Kruse, K., «The inequality approach and the BFOQ: Use of feminist theory to reinterpret the Title VII BFOQ exception», *Wisconsin Law Review*, n. 1993 (1993), págs. 267 y ss.

[25] Incidiendo en el dato de la interpretación estricta de la excepción, véase Yuracko, K.A., *Gender nonconformity & the law*, Yale University Press (New Haven-Connecticut, 2016), p. 71.

exposición al plomo, por causa del riesgo que podía implicar para el feto, si es que se quedasen embarazadas; 2) el Sindicato de Trabajadores del Automóvil demandó a la empresa, perdiendo el caso en primera instancia y en apelación, por lo que planteó recurso ante la Corte Suprema de los Estados Unidos; y 3) esta última estimó las pretensiones del sindicato recurrente, sosteniendo —sobre la base de tener que analizar «si la política de protección fetal de Johnson Controls es uno de esos "concretos supuestos" que entra dentro de la excepción BFOQ»[26], y de que «no tenemos dificultad para concluir que Johnson Controls no puede establecer una [excepción] BFOQ»[27]— que «Johnson Controls alega que debe excluir a todas las mujeres en edad fértil porque es imposible determinar qué mujeres quedarán embarazadas mientras trabajan con plomo»[28], aunque «este argumento resulta en cierto modo teórico, a la luz de nuestra conclusión de que la empresa no puede excluir en absoluto a las mujeres en edad fértil»[29], añadiendo que «tal vez merezca la pena señalar que Johnson Controls no ha aportado "ninguna base fáctica para creer que todas o prácticamente todas las mujeres serían incapaces de desempeñar de forma segura y eficiente las funciones del puesto en cuestión"»[30].

3. LA REGULACIÓN DE LA EXCEPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL ANTIDISCRIMINATORIO DE LA UNIÓN EUROPEA

Doce años después de promulgada la Ley norteamericana de Derechos Civiles de 1964, la Directiva 76/207/CEE, *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*, procedió a positivizar la excepción del requisito laboral de buena fe, afirmando que «la presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales, el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio»[31]. Se trata de un precepto sobre el que llegó a pronunciarse el Tribunal de Luxemburgo hasta en cuatro ocasiones (por cierto, todas ellas referidas al empleo preferente de varones), que fueron más en concreto las siguientes: 1) la Sentencia de 15 mayo 1986[32], resolviendo una cuestión prejudicial planteada desde el Reino Unido, en la que se concluyó que «un Estado miembro, al apreciar si el sexo constituye una condición determinante para la actividad profesional de policía en razón de las condiciones de ejercicio de dicha actividad profesional, puede tener en cuenta la exigencia de protección de la seguridad pública para reservar las tareas generales de policía, en una situación interna caracterizada por frecuentes atentados, a hombres equipados con armas de fuego»[33]; 2) la Sentencia de 30 junio 1988[34], en la que se condenó a Francia por falta de transposición integral de la Directiva 76/207/CEE, teniendo en cuenta que la omisión francesa incluía el precepto regulador de la excepción del requisito laboral de buena fe contenido en la Directiva; 3) la Sentencia de 26 octubre 1999[35], relativa a una cuestión prejudicial procedente otra vez del Reino Unido, en la que se concluye que «la exclusión de las mujeres del servicio en unidades de combate como los Royal Marines puede estar justificada …, por razón de la naturaleza y de las

[26] Cfr. pp. 200-201. Textualmente, «*whether Johnson Controls' fetal-protection policy is one of those "certain instances" that come within the BFOQ exception*».

[27] Cfr. p. 206. Textualmente, «*We have no difficulty concluding that Johnson Controls cannot establish a BFOQ*».

[28] Cfr. p. 207. Textualmente, «*Johnson Controls argues that it must exclude all fertile women because it is impossible to tell which women will become pregnant while working with lead*».

[29] *Ibidem*. Textualmente, «*This argument is somewhat academic in light of our conclusion that the company may not exclude fertile women at all*».

[30] *Ibidem*. Textualmente, «*it perhaps is worth noting … that Johnson Controls has shown no "factual basis for believing that all or substantially all women would be unable to perform safely and efficiently the duties of the job involved*».

[31] Cfr. artículo 2, apartado 2.

[32] Asunto 222/84 (Marguerite Johnston).

[33] Cfr. su Fallo, apartado 3).

[34] Asunto 318/86 (Comisión contra República Francesa).

[35] Asunto C-273/97 (Angela Maria Sirdar).

circunstancias del ejercicio de las actividades de que se trata»[36]; y 4) la Sentencia de 11 enero 2000[37], relativa a una cuestión prejudicial procedente ahora de Alemania, en la que se concluye —reflejando todos los cambios habidos en la sociedad europea, desde que se positivó la excepción BFOQ por vez primera, en 1976— que «la Directiva … se opone a la aplicación de disposiciones nacionales, como las del Derecho alemán, que, de manera general, excluyen a las mujeres de los empleos militares que impliquen el uso de armas y que sólo autorizan su acceso a las unidades sanitarias y a las formaciones de música militar»[38]. En la actualidad, la excepción del requisito laboral de buena fe aparece positivizada en el apartado 2 del artículo 14 de la Directiva 2006/54/CE, 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, que se limita a reproducir casi al pie de la letra el tenor del precepto sobre el tema en la Directiva de 1976, a que antes hice referencia[39].

4. LA REGULACIÓN DE LA EXCEPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL ANTIDISCRIMINATORIO DE DOS PAÍSES COMPARATIVAMENTE MUY SIGNIFICATIVOS, DESDE EL PUNTO DE VISTA ESPAÑOL

Como se sabe, la metodología jurídica comparatista admite muy diversas variantes, ancladas todas en el evidente carácter poliédrico que posee[40], habiéndome decantado yo aquí por descartar un poliedro de 27 caras (tantas, como Estados miembros integran actualmente la Unión Europea), para centrarme en sólo dos de ellos (especialmente apremiantes desde el punto de vista español), que son Francia y Portugal (ambos países conforman las dos fronteras de España), poseyendo los ordenamientos laborales francés y portugués el común denominador de haber realizado una transposición del precepto que positiviza la excepción BFOQ en el Derecho de la Unión Europea, a calificar —con terminología doctrinal que tomo en préstamo— de transposición «perezosa»[41], dado que las dos legislaciones laborales nacionales en cuestión se limitan a reproducir, sin mayores matices, dicho precepto del Derecho derivado de la Unión Europea. En cuanto al legislador laboral francés, la recién aludida «pereza» (o si se prefiere, falta de verdadera diligencia) transpositoria la refleja su Código del Trabajo, pues —sobre la base de que el artículo L. 1133–1 del mismo afirma que «el artículo L. 1132–1 no se opone a las diferencias de trato, cuando estas respondan a un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado»[42]— resulta que el artículo R. 1142–1 del propio Código sólo matiza lo siguiente: «Los empleos y actividades profesionales para cuyo ejercicio la pertenencia a uno u otro sexo constituye la condición determinante son los siguientes: 1º Artistas llamados a interpretar un papel femenino o masculino; 2º Maniquís encargados de presentar prendas de vestir y accesorios; 3º Modelos masculinos y femeninos»[43]. Y en prácticamente la misma línea, el artículo 25 del Código portugués

[36] Cfr. su Fallo, apartado 2).

[37] Asunto C-285/98 (Tanja Kreil).

[38] Cfr. su Fallo.

[39] Literalmente, «los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado».

[40] Al respecto, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., pp. 7 y ss.

[41] Véase Gárate Castro, J., «Prólogo» de Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023), p. 11.

[42] Textualmente, «*L'article L. 1132–1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée*».

[43] Textualmente, «*Les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sont les suivants: 1° Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin,*

del Trabajo (rotulado «Prohibición de discriminación [*Proibição de discriminação*]») establece, de un lado, que «no constituye discriminación el comportamiento basado en un factor discriminatorio que constituya un requisito justificable y determinante para el ejercicio de la actividad profesional, en virtud de la naturaleza de la actividad de que se trate o del contexto de su ejecución, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcional»[44]; y de otro lado, que «se permiten específicamente las diferencias de trato basadas en la edad que sean necesarias y adecuadas para la realización de un objetivo legítimo, señaladamente en materia de política de empleo, mercado laboral o formación profesional»[45], teniendo en cuenta que «las disposiciones legales o de los instrumentos de regulación colectiva del trabajo que justifiquen las conductas mencionadas en el apartado anterior deberán evaluarse periódicamente y revisarse si dejan de estar justificadas»[46].

5. LA REGULACIÓN DE LA EXCEPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL ANTIDISCRIMINATORIO ALEMÁN

En Alemania (que creo que es justo que merezca tratamiento aparte), el precepto de referencia es el parágrafo 8 (rotulado «Trato distinto admisible por causa de exigencias profesionales [*Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen*]») de la Ley general de igualdad de trato (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* o, en su acrónimo alemán, AGG) de 14 agosto 2006[47], según el cual «es admisible el trato diferenciado por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, cuando este motivo constituya un requisito profesional esencial y determinante, por causa de la naturaleza de la actividad a ejercitar o de las condiciones de su ejercicio, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito sea proporcionado»[48]. La singularidad alemana deriva del hecho de haber suscitado este precepto jurisprudencia, creada por el Tribunal Federal de Trabajo (*Bundesarbeitsgericht* o, en su acrónimo alemán, BAG), que es el órgano —regulado en la Ley de tribunales de trabajo (*Arbeitsgerichtsgesetz* o, en su acrónimo alemán, ArbGG) de 3 septiembre 1953[49]— que ocupa la cúspide de la jurisdicción laboral alemana. En este sentido, me parece especialmente reseñable una Sentencia (*Urteil*) de dicho Tribunal de 28 mayo 2009[50], por tratarse de una decisión frontalmente sobre una supuesta «discriminación inversa», relativa a todo lo siguiente: 1) las partes litigantes eran un trabajador varón, cuya solicitud de trabajo en un internado femenino de

soit un rôle masculin; 2° Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires; 3° Modèles masculins et féminins».

[44] Cfr. apartado 2. Textualmente, «*não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional*».

[45] Cfr. apartado 3. Textualmente «*são nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional*».

[46] Cfr. apartado 4. Textualmente, «*as disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar*».

[47] Sobre dicha Ley alemana, véase Arufe Varela, A., *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. y ss.

[48] Cfr. apartado 1. Textualmente, «*Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist*». Comentándolo, véase Bauer, J.-H., Krieger, S. y Günther, J., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz. AGG/EntgTranspG. Kommentar*, 5ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2018), pp. 158 y ss.; también, Schleusener, A., Suckow, J. y Thieken, J. (Editores), *AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar*, 7ª ed., Luchterhand (Múnich, 2025), § 8.

[49] Sobre la misma, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. y ss.

[50] Referencia 8 AZR 536/08.

titularidad pública (que implicaba labores de vigilancia nocturna) había sido rechazada por el Estado federado anunciante (literalmente, «dado que la nueva titular del puesto de trabajo también tiene que proporcionar servicios nocturnos en el internado de niñas, podemos tener en cuenta exclusivamente a las candidatas femeninas para la ocupación del puesto de trabajo anunciado»)[51], lo que explica que el trabajador en cuestión demandase al Estado federado, solicitando incluso una indemnización de daños y perjuicios [literalmente, «el demandante exige una indemnización de daños y perjuicios al Estado federado demandado, por causa de una violación de la Ley general de igualdad de trato (AGG)»][52]; 2) la norma rectora del asunto era el precepto a que antes me referí, afirmando sobre él la Sentencia que, «según la exposición de motivos de la ley, el legislador federal partió de la base de que la introducción del parágrafo 8 de la AGG no suponía una reducción del estándar de protección en lo que respecta a la característica del género»[53]; y 3) a título de conclusión, que «para el puesto de trabajo anunciado por el Estado federado demandado, y a ocuparse como educadora/maestra deportiva/educadora social, el sexo femenino es un requisito profesional esencial y determinante, por causa de la naturaleza de la actividad y de las condiciones de su ejercicio»[54]. Como es usual en la jurisprudencia alemana, esta Sentencia utilizó a título de refuerzo de su argumentación la cita nominal de doctrina científica[55]. Entre la doctrina científica nominalmente citada por ella, sobresale una referencia expresa a ocho autores alemanes[56], incluida una obra de la catedrática de Derecho del Trabajo y notoria feminista Monika SCHLACHTER[57].

6. LA REGULACIÓN DE LA EXCEPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL ANTIDISCRIMINATORIO ESPAÑOL

Desde el punto de vista de la pereza legislativa transpositoria anteriormente aludida, quizá el legislador nacional europeo menos diligente de los que vengo considerando haya sido el legislador laboral español, por causa de que el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se limita a afirmar que «no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial

[51] Cfr. marginal 19. Textualmente, «*Da die neue Stelleninhaberin auch Nachtdienste im Mädcheninternat leisten muss, können wir bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle ausschließlich weibliche Bewerberinnen berücksichtigen*».

[52] Cfr. marginal 3. Textualmente, «*Der Kläger verlangt von dem beklagten Land eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*».

[53] Cfr. marginal 54. Textualmente, «*der Bundesgesetzgeber ging nach der Gesetzesbegründung davon aus, dass mit der Einführung von § 8 AGG keine Absenkung des Schutzstandards hinsichtlich des Merkmals Geschlecht verbunden ist*». https://dejure.org/gesetze/AGG/8.html.

[54] Cfr. marginal 59. Textualmente, «*Für den von dem beklagten Land ausgeschriebenen und zu besetzenden Arbeitsplatz als Erzieherin/Sportlehrerin/Sozialpädagogin ist das weibliche Geschlecht wegen der Art der Tätigkeit und der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung*».

[55] Al respecto, véase Martínez Girón, J., La cita nominal de doctrina científica por la jurisprudencia laboral. Un estudio de Derecho comparado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 150 (2011), pp. 333 y ss.

[56] Cfr. marginal 53. Textualmente, «*Däubler/Bertzbach-Brors § 8 Rn. 7, 18 mwN; Schleusener in Schleusener/Suckow/Voigt § 8 Rn. 5; MünchKommBGB/Thüsing 5. Aufl. § 8 AGG Rn. 4, 9; Bauer/Göpfert/Krieger § 8 Rn. 7 f.; ErfK/Schlachter § 8 AGG Rn. 4; Wendeling-Schröder in Wendeling-Schröder/Stein AGG § 8 Rn. 5; HWK/Annuß/Rupp 3. Aufl. § 8 AGG Rn. 1; v. Roetteken AGG Stand Januar 2009 § 8 Rn. 2, 6, aA Adomeit/Mohr KommAGG § 8 Rn. 13*». https://dejure.org/gesetze/AGG/8.html.

[57] Más en concreto, se trata de Schlachter, M., «§ 8 AGG», en Müller-Glöge, R., Preis, U. e Schmidt, I. (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009), marginal 4. Sobre esta magna obra de la literatura científica laboralista alemana, véase Martínez Girón, J., «El género doctrinal "comentarios" en el Derecho alemán. A propósito del "Comentario Erfurtense" sobre Derecho alemán del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 141 (2009), pp. 5 y ss.

y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado»[58]. Me ha llamado la atención, sobre la base de que creo que tengo que seguir utilizando la metodología jurídica comparatista, el contraste existente entre la antes citada sección 1604.5 del Título 29 del Código norteamericano de Reglamentos Federales (rotulado, recuérdese, «Anuncios de oportunidades de empleo») y el tenor del artículo 16, apartado 1, letra c), de nuestra Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (por lo demás, clamorosamente precisada de pulir la *contradictio in terminis* que padece, provocada por la enmienda simultánea del mismo por la Ley 3/2023, de empleo, y por la Ley 4/2023, popularmente conocida como «ley trans», resultando intolerable que nuestro legislador siga aquietado frente a semejante hecho, sobre todo teniendo en cuenta la denuncia doctrinal del mismo ocurrido hace ahora tres años)[59], dado que el precepto español omite toda referencia a la excepción BFOQ, a diferencia de lo que sucede con dicho precepto reglamentario norteamericano. Creo, por ello, que vale la pena reproducir ahora el tenor literal de este último (que constituye todo un modelo de buena práctica regulatoria, a tener en cuenta en España), relativo a que «constituye un incumplimiento del Título VII [de la Ley de Derechos Civiles de 1964] un anuncio de búsqueda de personal, indicando una preferencia, limitación, especificación o discriminación por motivos de sexo, a menos que el sexo sea un requisito laboral de buena fe para el concreto puesto de trabajo implicado»[60], teniendo en cuenta que «la colocación del anuncio en secciones clasificadas por los editores sobre la base del sexo, tales como las secciones tituladas "Hombres" o "Mujeres", se considerará expresión de una preferencia, limitación, especificación o discriminación basada en el sexo»[61].

7. CONCLUSIONES

La precocidad y la autoridad del Derecho laboral antidiscriminatorio de los Estados Unidos resulta evidente, probándolo contundentemente el hecho de que la excepción del requisito laboral de buena fe (por su acrónimo en inglés, excepción BFOQ) fuese regulada allí hace ahora sesenta y dos años, con la promulgación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que es la Ley federal en que se positiviza el Derecho laboral antidiscriminatorio norteamericano. No puede negarse que esta excepción es una pieza estructural del Derecho antidiscriminatorio laboral, probando ahora este otro hecho el dato de que el Derecho derivado de la Unión Europea tuviese que proceder a positivizarla, cosa que ocurrió en 1976, doce años después de haberla positivizado la Ley federal norteamericana a que acabo de referirme. De todas formas, no hay comparación posible en este concreto punto entre el Derecho laboral antidiscriminatorio de los Estados Unidos y el Derecho laboral antidiscriminatorio de

[58] Cfr. párrafo segundo. Puede verse también el artículo 4 de la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, a cuyo tenor «no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla» (apartado 2).

[59] Al respecto, véase Vizcaíno Ramos, I., «El monumental error de técnica legislativa, relativo a la Ley de Empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley Trans», en el volumen *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Madrid, 2024), pp. 105-106. También se ha denunciado doctrinalmente «la clamorosa falta de entendimiento de la "Ley Trans" con la Ley 3/2023, de 28 febrero, de Empleo, visto el insólito desaguisado provocado por estas dos leyes —con idénticas fechas de aprobación y de entrada en vigor—en la Ley de Infracción y Sanciones en el Orden Social, que conduce a no saber a día de hoy (tres años después) cuál es el tenor aplicable de la letra c) del apartado 1 de su artículo 16» [véase Gorrochategui Polo, M., «Puntos críticos de la negociación colectiva de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas», *Revista Galega de Dereito Social*, n. 26 (2026), p. 98].

[60] Cfr. inciso primero. Textualmente, «*It is a violation of title VII for a help-wanted advertisement to indicate a preference, limitation, specification, or discrimination based on sex unless sex is a bona fide occupational qualification for the particular job involved*».

[61] Cfr. inciso segundo. Textualmente, «*The placement of an advertisement in columns classified by publishers on the basis of sex, such as columns headed "Male" or "Female", will be considered an expression of a preference, limitation, specification, or discrimination based on sex*».

la Unión Europea, acreditando ahora esta nueva conclusión mía el hecho de que en los Estados Unidos exista un potente desarrollo reglamentario de la excepción BFOQ, del que he dado cuenta en este trabajo, y que falta totalmente en el Derecho derivado de la Unión Europea. Esa falta resulta igualmente predicable de las concretas legislaciones laborales nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, que se han visto obligadas a transponer el precepto que positiviza en el Derecho derivado de la Unión Europea la excepción BFOQ. Tras analizar la transposición efectuada por los legisladores laborales portugués, francés y español, no queda más remedio que calificar las transposiciones por ellos efectuadas de incuestionablemente «perezosas», aunque no quepa concluir exactamente lo mismo respecto del Derecho antidiscriminatorio laboral alemán, pues el concreto precepto alemán que positiviza la excepción BFOQ ha llegado a suscitar jurisprudencia del Tribunal Federal alemán de Trabajo, de la que también he procedido a dar cuenta en este escrito mío. Quizá la conclusión más relevante que pueda extraerse del análisis que he realizado se refiere a la mutación teleológica que ha padecido la excepción BFOQ, evidenciada no sólo por esta última relevante decisión alemana, sino también por el estudio de jurisprudencia federal norteamericana que he realizado en este trabajo. En efecto, se trata de una excepción ideada en un primer momento para proteger el empleo de trabajadores varones, pero que ha acabado transformándose que también protege el empleo de mujeres.

8. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Alden, O., «Beyond Dothard: How State correctional facilities are failing to protect their female employees», *Public Interest Law Reporter*, n. 25 (2020).

Arufe Varela, A., *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008).

Bauer, J.-H., Krieger, S. y Günther, J., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz. AGG/EntgTranspG. Kommentar*, 5ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2018).

Befort, S. F., "BFOQ revisited: Johnson Controls halts the expansión of the defense to intentional sex discrimination", *Ohio State Law Journal*, n. 52 (1991).

Buchanan, S., «Johnson v. Transportation Agency, Santa Clara County: A paradigm of affirmative action», *Houston Law Review*, n. 26 (1989).

Buchanan, S., "Affirmative action: the many shades of justice", *Houston Law Review*, n. 39 (2002).

Cohn, Y., "Affirmative action for women in the workplace at home and abroad: A comparison of Johnson v. Transportation Agency and Abrahamsson v. Fogelqvist", *Columbia Journal of Law and Social Problems*, n. 37 (2003).

Cushman, C. (Editora), *Supreme Court decisions and women's rights. Milestones to equality*, 2ª ed., CQ Press (Washington, D.C., 2011).

Diez, M., «Unshackling precedent: The Fifth Circuit's evolution in employment discrimination law and a critical analysis of the Bona Fide Occupational Qualification», *Southern University Law Review*, n. 51 (2024).

Engels, C., "Voluntary affirmative action in employment for women and minorities under Title VII of the Civil Rights Act: Extending possibilities for employers to engage in preferential treatment to achieve equal employment opportunity", *John Marshall Law Review*, n. 24 (1991).

Floyd, M. C., "Putting the teeth back into the BFOQ requirement of Title VII and the Pregnancy Discrimination Act: International Union v. Johnson Controls, Inc.", *University of Richmond Law Review*, n. 26 (1992).

Gárate Castro, J., «Prólogo» de Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023).

Gorrochategui Polo, M, «Puntos críticos de la negociación colectiva de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas», *Revista Galega de Dereito Social*, n. 26 (2026).

Grogan, Adam P., «You've got to BFOQing kidding me: Bostock, Bona Fide Occupational Qualifications, and the great judicial gender/sex knot», *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, n. 28 (2025).

Hockley-Cann, D. C., "Johnson v. Transportation Agency: The United States Supreme Court weighs statistical imbalance in favor of affirmative action", *John Marshall Law Review*, n. 21 (1988).

Hoerner, B O., "The role-modeling BFOQ: Court confusión and educational promise", *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, n. 16 (2014).

Kruse, K, "The inequality approach and the BFOQ: Use of feminist theory to reinterpret the Title VII BFOQ exception", *Wisconsin Law Review*, n. 1993 (1993).

Martínez Girón, J., «El género doctrinal "comentarios" en el Derecho alemán. A propósito del "Comentario Erfurtense" sobre Derecho alemán del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 141 (2009).

Martínez Girón, J., La cita nominal de doctrina científica por la jurisprudencia laboral. Un estudio de Derecho comparado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 150 (2011).

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023).

Perkins, E., «Title VII's limits: Investigating Courts' treatment of sex-based Bona Fide Occupational Qualification defense», *Harvard Journal of Law & Gender*, n. 48 (2025).

Picard, N., «Affirmative action affirmed: Johnson v. Transportation Agency, Santa Clara County, California», *Loyola Law Review*, n. 33 (1988).

Rajo Vázquez, M., «Discriminación por asociación y discriminación inversa por razón de sexo, un homenaje a la abogada norteamericana Ruth Bader Ginsburg, en el 50º aniversario del caso *Weinberger v. Wiesenfeld* (1975), de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre prestaciones de muerte y supervivencia por hijo a cargo», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n. 45 (2025).

Sáez Lara, C., *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Consejo Económico y Social de España (Madrid, 1994).

Schlachter, M., «§ 8 AGG», en Müller-Glöge, R. , Ulrich PREIS e Ingrid SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009).

Schleusener, A., Suckow, J. y Thieken, J., *AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar*, 7ª ed., Luchterhand (Múnich, 2025).

Sirota, M. L., "Sex discrimination: Title VII and the Bona Fide Occupational Qualification", *Texas Law Review Association*, n. 55 (1977).

Smith, B. V. y Loomis, M. C., "After Dothard: Female correctional workers and the challenge to employment law", *Florida International University Law Review*, n. 8 (2013).

Thomas, G., *Because of sex. One law, ten cases, and fifty years that changed American women's lives at work*, St. Martin's Press (New York, 2016).

Vizcaíno Ramos, I., «La actualidad del caso *Bradwell v. Illinois*, decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1873, con la persistente falta de igualdad en el trabajo de la mujer (separación, segmentación, prohibición) en su ciento cincuenta aniversario», *Femeris. Revista multidisciplinar de estudios de género*, vol. 8, n. 2 (2023).

Vizcaíno Ramos, I., «El monumental error de técnica legislativa, relativo a la Ley de Empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley Trans», en el volumen *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Madrid, 2024).

Yuracko, K. A., *Gender nonconformity & the law*, Yale University Press (New Haven-Connecticut, 2016).