UAB
Universitat Autònoma de Barcelona

Dipòsit digital de documents de la UAB

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Surroca Figueras, Gisela. *La transparencia salarial como instrumento para la efectividad de la igualdad salarial entre mujeres y hombres : análisis constitucional de la Directiva (UE) 2023/970 y de su implementación en España.* Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Dret). 77 pàg.

This version is available at https://ddd.uab.cat/record/331987

under the terms of the  license.



LA TRANSPARENCIA SALARIAL COMO INSTRUMENTO PARA LA EFECTIVIDAD DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES: ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE LA DIRECTIVA (UE) 2023/970 Y DE SU IMPLEMENTACIÓN EN ESPAÑA

TRABAJO DE FIN DE GRADO

ADE + DERECHO

Presentado por: Gisela Surroca Figueras

Tutelado por: Valentina Maglietta

Año académico: 2025/2026

"Cambiar el mundo, amigo Sancho, no es locura ni utopía, es justicia"

Don Quijote de la Mancha, Miguel de Cervantes.

Aquest treball és especial per haver pogut realitzar-lo mentre recorria el món: Nova Zelanda, Fiji, Xina, Vietnam, Tailàndia, Indonesia, Guatemala, Costa Rica i Nicaragua.
Gràcies a la Núria i a l'Aleix.
Res d'això hauria estat possible sense el suport de la meva família, de les meves nenes i el de la meva tutora, la professora Valentina Maglietta.
Poso un punt i final al doble grau, un període de 6 anys plens d'aprenentatge i evolució constant.

Gràcies de nou.

ÍNDICE

RESUMEN **9**

ABSTRACT **10**

RESUMEN EJECUTIVO **11**

1. Objetivo **11**

2. Hipótesis y cuestiones planteadas **11**

3. Metodología empleada **12**

4. Conclusiones **13**

INTRODUCCIÓN **15**

Capítulo I. La igualdad retributiva en el ordenamiento jurídico español: marco normativo y jurisprudencial **17**

1.1 La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Española: igualdad formal e igualdad material **17**

1.2 Desarrollo legal del principio de igualdad retributiva en el ordenamiento jurídico español **18**

1.3 La construcción jurisprudencial del principio de igualdad retributiva **19**

1.3.1 Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 20

1.3.2 El Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la igualdad retributiva 21

1.3.3 Aportaciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 22

1.4 El diálogo jurisprudencial multinivel y los límites del modelo clásico de tutela frente a la discriminación retributiva **23**

Capítulo II. La Directiva (UE) 2023/970 y su impacto en el sistema constitucional español **25**

2.1 Cambio de paradigma en la tutela de la igualdad retributiva: de la tutela ex post a la ex ante **25**

2.2 Contenido y lógica de la Directiva: mecanismos de transparencia salarial **26**

2.3 Impacto constitucional: transparencia salarial y derechos constitucionales **28**

2.3.1 Transparencia salarial y libertad de empresa (art. 38 CE) 28

2.3.2 Transparencia salarial y protección de datos personales 29

2.3.3 Transparencia salarial y negociación colectiva (art. 37 CE) 30

2.4 La transparencia salarial como concreción del art. 9.2 CE **31**

2.5 Transposición en España y límites del legislador **33**

Capítulo III. Transparencia salarial y efectividad de la igualdad retributiva: alcance, límites y propuestas de mejora **35**

3.1 Valoración crítica del modelo de transparencia salarial de la Directiva (UE) 2023/970 ..... **35**

3.2 Propuestas de mejora y perspectivas de futuro **37**

CONCLUSIONES **40**

BIBLIOGRAFÍA **43**

DOCTRINA CIENTÍFICA **43**

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA **44**

INFORMES INSTITUCIONALES Y RECURSOS ELECTRÓNICOS **45**

ANEXOS **47**

RESUMEN

La persistencia de la brecha salarial de género pone de manifiesto los límites de un modelo jurídico que, pese al reconocimiento constitucional del principio de igualdad, ha operado tradicionalmente desde una lógica reactiva, centrada en la corrección de discriminaciones ya producidas. En este contexto se sitúa la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia salarial, que introduce un cambio de enfoque orientado a reforzar la efectividad del principio de igualdad retributiva mediante mecanismos de información, objetivación y control de las decisiones salariales, sin sustituir plenamente la lógica reactiva del modelo anterior.

La investigación parte de la hipótesis de que la transparencia salarial puede constituir un instrumento jurídicamente adecuado para visibilizar desigualdades estructurales y mejorar las condiciones de ejercicio del derecho a la igualdad retributiva. Sin embargo, sostiene que su eficacia no depende únicamente de su reconocimiento normativo, sino de su articulación concreta en el marco constitucional y de su interacción con otros derechos y principios.

Desde una perspectiva jurídico-constitucional, se analiza el alcance de la Directiva (UE) 2023/970 en el ordenamiento español y las tensiones que su aplicación puede generar en relación con la libertad de empresa, la protección de datos personales y la negociación colectiva. Asimismo, se examina en qué medida el mandato de igualdad material del artículo 9.2 CE puede fundamentar la adopción de mecanismos de transparencia como instrumentos estructurales para hacer efectiva la igualdad retributiva.

La conclusión principal es que la transparencia salarial constituye un avance relevante en la reconfiguración del modelo de tutela de la igualdad, al incidir sobre las condiciones que dificultan la detección de las desigualdades. Sin embargo, no garantiza por sí sola la igualdad material. Su impacto dependerá de la intensidad de la transposición, de los mecanismos de control que la acompañen y de su integración equilibrada en el sistema constitucional. En este punto, la transparencia no actúa como una solución definitiva, sino como una condición necesaria para replantear el modelo de tutela de la igualdad retributiva.

Palabras clave

Igualdad retributiva; brecha salarial de género; transparencia salarial; Directiva (UE) 2023/970; igualdad material; discriminación indirecta; derechos fundamentales; Constitución Española; transposición normativa; Derecho de la Unión Europea.

ABSTRACT

The persistence of the gender pay gap reveals the limitations of a legal framework which, despite the constitutional recognition of the principle of equality, has traditionally operated within a reactive logic, focused on addressing discrimination only after it has occurred. In this context, Directive (EU) 2023/970 on pay transparency introduces a shift in approach aimed at strengthening the effectiveness of the principle of equal pay through mechanisms of information, objectification, and control of wage-setting processes, without fully replacing the reactive logic of the previous model.

This study is based on the hypothesis that pay transparency can constitute a legally appropriate instrument to make structural inequalities visible and to improve the conditions under which the right to equal pay is exercised. However, it argues that its effectiveness does not depend solely on its formal recognition, but rather on its concrete articulation within the constitutional framework and its interaction with other rights and principles.

From a constitutional perspective, the paper analyses the scope of Directive (EU) 2023/970 within the Spanish legal system and the tensions that its implementation may generate in relation to freedom of enterprise, the protection of personal data, and collective bargaining. It further examines the extent to which the constitutional mandate of substantive equality under Article 9.2 of the Spanish Constitution may justify the adoption of transparency mechanisms as structural tools to ensure effective pay equality.

The main conclusion is that pay transparency represents a significant step in the reconfiguration of the equality enforcement model, as it addresses the conditions that hinder the detection of inequalities. However, it does not, by itself, guarantee substantive equality. Its impact will depend on the intensity of its transposition, the strength of the accompanying enforcement mechanisms, and its balanced integration within the constitutional system. In this sense, transparency does not operate as a definitive solution, but rather as a necessary condition for rethinking the model of protection of equal pay.

Keywords

Pay equality; gender pay gap; pay transparency; Directive (EU) 2023/970; substantive equality; indirect discrimination; fundamental rights; Spanish Constitution; transposition; European Union law.

RESUMEN EJECUTIVO

1. Objetivo

La investigación analiza el papel de la transparencia salarial como instrumento para reforzar la efectividad de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en España, con especial atención a la Directiva (UE) 2023/970. El punto de partida es la persistencia de la brecha salarial, pese al reconocimiento constitucional del principio de igualdad y a la prohibición de discriminación por razón de sexo.

El problema no se sitúa únicamente en el plano normativo, sino en las dificultades para detectar las desigualdades retributivas en la práctica. Estas suelen quedar ocultas en estructuras salariales complejas, en complementos o en criterios aparentemente neutros, lo que genera una clara asimetría informativa y limita su exigibilidad.

El objetivo es analizar si la transparencia salarial puede contribuir a revertir esta situación. No se trata solo de reaccionar frente a discriminaciones ya producidas, sino de crear condiciones que permitan identificarlas y controlarlas de forma más temprana. En este marco se examina la Directiva (UE) 2023/970, su encaje en el sistema constitucional español y su relación con los artículos 14, 9.2 y 35.1 de la Constitución.

Se abordan también los límites que plantea su implementación, especialmente en relación con la libertad de empresa, la protección de datos personales y la negociación colectiva.

2. Hipótesis y cuestiones planteadas

La hipótesis principal es que la transparencia salarial puede reforzar la igualdad retributiva porque hace visibles desigualdades que de otra forma permanecerían ocultas. Ahora bien, esto no significa que garantice por sí sola la igualdad material. Su eficacia dependerá de cómo se aplique en la práctica, del nivel de exigencia de la normativa y de los mecanismos de control que la acompañen.

A partir de aquí surgen varias preguntas. Una de ellas es si la igualdad retributiva puede considerarse una exigencia constitucional aunque no esté formulada como un derecho autónomo. La respuesta se busca conectando el artículo 14 CE, el artículo 9.2 CE y el artículo 35.1 CE.

Otra cuestión es si la Directiva realmente cambia la forma de proteger la igualdad salarial. Se analiza si se pasa de un modelo centrado en reaccionar frente a la discriminación a otro que intenta prevenirla mediante información, control y criterios más objetivos.

También se plantea cómo encaja la transparencia con otros derechos. La libertad de empresa sigue existiendo, pero las decisiones salariales ya no pueden ser completamente opacas. La protección de datos obliga a poner límites al tipo de información que puede difundirse. La negociación colectiva sigue siendo clave para concretar cómo se aplican estas medidas.

Queda abierta, además, la cuestión de cómo debe hacerse la transposición en España y qué margen tiene el legislador para adaptar el modelo sin vaciarlo de contenido.

3. Metodología empleada

Metodológicamente, el trabajo adopta un enfoque jurídico-constitucional basado en el análisis doctrinal, jurisprudencial y normativo desde una perspectiva multinivel, que permite examinar la interacción entre el Derecho interno y el Derecho de la Unión Europea.

El eje central del análisis es la Directiva (UE) 2023/970, que se estudia tanto en su contenido como en su lógica jurídica, prestando atención a los mecanismos que introduce para reforzar la igualdad retributiva: la transparencia en el acceso al empleo, el derecho a la información salarial, las obligaciones de reporte, la valoración objetiva de los puestos de trabajo y el refuerzo de la carga de la prueba.

A partir de este núcleo, el trabajo se apoya en el estudio del marco constitucional español, especialmente en los preceptos relacionados con la igualdad, el trabajo, la negociación colectiva y la libertad de empresa, junto con la normativa laboral vigente en materia de igualdad retributiva.

El análisis se completa con el estudio de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, de forma complementaria, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, lo que permite entender cómo se ha construido el principio de igualdad retributiva y cómo se han abordado problemas como la discriminación indirecta o las dificultades probatorias.

Por último, el trabajo incorpora una valoración crítica del modelo y plantea algunas propuestas orientadas a mejorar su aplicación en el ordenamiento español.

4. Conclusiones

La transparencia salarial puede mejorar la protección de la igualdad retributiva porque permite identificar desigualdades que antes quedaban ocultas. Sin información, el derecho existe, pero es difícil ejercerlo.

La Directiva (UE) 2023/970 supone un paso importante porque introduce herramientas que facilitan esa visibilidad. Obliga a dar información, a justificar decisiones salariales y a revisar diferencias cuando no están bien fundamentadas. Esto reduce la desventaja de la persona trabajadora frente al empleador.

No desaparece, sin embargo, la lógica anterior. El sistema sigue necesitando que alguien detecte la desigualdad y active los mecanismos de control. Lo que cambia es el punto de partida: ahora es más fácil identificar el problema y probarlo.

Desde el punto de vista constitucional, la transparencia puede entenderse como una forma de dar contenido al mandato de igualdad real del artículo 9.2 CE. Si la opacidad es un obstáculo, tiene sentido intervenir para eliminarla. Aun así, esta intervención debe equilibrarse con otros derechos.

La libertad de empresa no queda anulada, pero sí más condicionada. Las decisiones salariales deben poder explicarse. La protección de datos obliga a evitar una exposición innecesaria de información individual. La negociación colectiva mantiene un papel central, especialmente para adaptar los criterios a cada sector.

España no parte de cero. Ya existen instrumentos como el registro retributivo o las auditorías salariales. El problema no es tanto su existencia como su efectividad real. La transposición de la Directiva obligará a revisar si estos mecanismos funcionan como deberían.

Una de las claves estará en reforzar el control público, especialmente a través de la Inspección de Trabajo. También será importante concretar mejor cómo se valoran los puestos de trabajo para evitar que criterios aparentemente neutros sigan generando desigualdades.

La hipótesis inicial se confirma con matices. La transparencia salarial es una herramienta útil y necesaria, pero no suficiente. Su impacto dependerá de si la información que genera se traduce en medidas reales de control y corrección.

INTRODUCCIÓN

La brecha salarial de género sigue siendo una de las manifestaciones más persistentes de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. A pesar de los avances normativos de las últimas décadas, las diferencias retributivas continúan presentes también en España, lo que evidencia la persistencia de desigualdades estructurales no plenamente corregidas. Esta realidad no es solo un problema económico o social, sino también jurídico, en la medida en que cuestiona la efectividad real de los principios constitucionales de igualdad.

La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento (art. 1.1 CE), garantiza la igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y obliga a los poderes públicos a promover una igualdad real y efectiva (art. 9.2 CE). En el ámbito laboral, el artículo 35.1 CE proclama el derecho a una remuneración suficiente sin discriminación. Sin embargo, la persistencia de la brecha salarial pone de manifiesto que el reconocimiento formal de estos mandatos resulta insuficiente frente a prácticas discriminatorias que operan de forma indirecta y, en muchos casos, permanecen ocultas en la estructura de los sistemas retributivos. Según Eurostat (2024), la brecha salarial media en la Unión Europea se sitúa en torno al 12,7 %, mientras que en España ronda el 9-10 %. El Gender Equality Index del EIGE (2023) confirma esta situación, al señalar la persistencia de desequilibrios relevantes en el poder económico y en la distribución del tiempo.

Uno de los principales obstáculos para combatir esta discriminación ha sido la falta de transparencia en los sistemas salariales y en la valoración de los puestos de trabajo, lo que dificulta la detección de desigualdades retributivas, especialmente cuando estas operan de forma indirecta o estructural, tal como reconoce el preámbulo de la Directiva (UE) 2023/970. La opacidad retributiva, unida a la asimetría informativa entre empleador y persona trabajadora, limita la capacidad de identificar y acreditar diferencias salariales injustificadas. Por ello, la transparencia salarial se ha configurado progresivamente como un instrumento jurídico clave para reforzar la efectividad del principio de igualdad retributiva.

En este contexto se aprueba la Directiva (UE) 2023/970, que refuerza dicho principio mediante mecanismos de transparencia salarial. La norma introduce obligaciones en materia de acceso a la información, transparencia en los sistemas retributivos, inversión de la carga de la prueba y fortalecimiento de la tutela judicial y administrativa, con el objetivo de avanzar desde una igualdad formal hacia una protección más efectiva del derecho a igual retribución por trabajo de igual valor.

La incorporación de estos mecanismos en el ordenamiento español plantea, sin embargo, cuestiones relevantes desde una perspectiva constitucional. Por un lado, la transparencia puede incidir en la libertad de empresa (art. 38 CE), al condicionar la fijación y justificación de las decisiones salariales. Por otro, la circulación de datos retributivos puede afectar al derecho a la intimidad y a la protección de datos personales (art. 18 CE). A ello se añade la dimensión colectiva: el artículo 37 CE reconoce la negociación colectiva como cauce esencial de regulación de las relaciones laborales, lo que la sitúa como un instrumento central para concretar muchas de las exigencias de la Directiva.

El objetivo general del trabajo es analizar el alcance del principio de igualdad retributiva en el ordenamiento español y examinar el papel de la transparencia salarial como instrumento para reforzar su efectividad, así como los retos constitucionales que plantea la implementación de la Directiva (UE) 2023/970. De este objetivo se derivan otros más específicos: estudiar la construcción jurisprudencial del principio en el ámbito nacional y europeo, analizar el marco normativo vigente y evaluar críticamente el contenido y alcance de la Directiva.

La cuestión central que guía la investigación es si la transparencia salarial puede configurarse como un instrumento jurídicamente adecuado para hacer efectivo el mandato constitucional de igualdad material. La hipótesis de partida sostiene que la Directiva introduce un cambio de enfoque orientado a reforzar la dimensión material del principio, aunque su eficacia dependerá de cómo se articule su transposición en relación con el conjunto del marco constitucional, en particular con los artículos 14, 9.2, 38 y 37 CE.

Metodológicamente, el trabajo adopta un enfoque jurídico-constitucional basado en el análisis doctrinal, jurisprudencial y normativo desde una perspectiva multinivel, que permite examinar la interacción entre el Derecho interno y el Derecho de la Unión Europea.

El estudio se estructura en tres capítulos. El Capítulo I aborda el marco normativo y jurisprudencial de la igualdad retributiva. El Capítulo II analiza la Directiva (UE) 2023/970 y su impacto en el sistema constitucional español. El Capítulo III ofrece una valoración crítica del modelo y formula propuestas orientadas a reforzar su efectividad.

Capítulo I. La igualdad retributiva en el ordenamiento jurídico español: marco normativo y jurisprudencial

1.1 La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Española: igualdad formal e igualdad material

La igualdad entre mujeres y hombres ocupa un lugar central en el orden constitucional español. La Constitución Española de 1978 la proclama como valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1.1 CE) y la reconoce como derecho fundamental en el artículo 14 CE, que garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por razón de sexo. Este precepto responde a una concepción formal de la igualdad, entendida como la prohibición de diferencias de trato sin justificación objetiva y razonable. El Tribunal Constitucional ha precisado que no toda desigualdad es inconstitucional, sino solo aquella que carece de finalidad legítima o no supera un juicio de proporcionalidad (STC 22/1981, FJ 3; STC 34/1984, FJ 2). Sin embargo, esta dimensión resulta insuficiente para hacer frente a desigualdades estructurales, especialmente en el ámbito laboral.[1]

Para superar estos límites, el artículo 9.2 CE introduce una dimensión material del principio de igualdad, al imponer a los poderes públicos la obligación de promover condiciones que hagan la igualdad real y efectiva y de remover los obstáculos que la dificulten. No se trata solo de prohibir la discriminación, sino de intervenir sobre situaciones de desigualdad estructural.[2]

La interpretación conjunta de los artículos 14 y 9.2 CE ha sido desarrollada por el Tribunal Constitucional, que ha configurado una concepción compleja del principio de igualdad. Esta permite junto a la prohibición de discriminación, la adopción de medidas de acción positiva cuando persiguen corregir desigualdades estructurales y superan un juicio de proporcionalidad (STC 145/1991, FJ 2; STC 250/2000, FJ 6).[3]

---

[1] Sobre la dimensión formal del principio de igualdad reconocido en el artículo 14 CE y la necesidad de su lectura conjunta con el mandato de igualdad material del artículo 9.2 CE, véase Gavara de Cara (2006), Ballester Pastor (2018) y Arenas Viruez (2021).

[2] Sobre la función estructural del artículo 9.2 CE como fundamento de la igualdad material y su papel en la legitimación de intervenciones normativas orientadas a corregir desigualdades estructurales, véase, entre otros, Gavara de Cara (2006), Ballester Pastor (2018), Lousada Arochena (2018) y Arenas Viruez (2021).

[3] El Tribunal Constitucional ha admitido la constitucionalidad de las medidas de acción positiva cuando persiguen una finalidad legítima de corrección de desigualdades estructurales y superan un juicio de proporcionalidad. Véase la STC 145/1991, de 1 de julio, FJ 2; la STC 250/2000, de 30 de octubre, FJ 6; y, más recientemente, la STC 2/2019, de 14 de enero, FJ 3, y la STC 91/2019, de 3 de julio, FJ 4, en las que el Tribunal reafirmó que el artículo 9.2 CE habilita al legislador para adoptar medidas de diferenciación positiva orientadas a promover la igualdad real y efectiva, siempre que exista una justificación objetiva y razonable y se respete el principio de proporcionalidad.

En este caso, adquiere especial relevancia la categoría de discriminación indirecta, que el Tribunal Constitucional reconoce cuando una norma o práctica aparentemente neutra produce un impacto desproporcionado sobre las mujeres (STC 91/2019, FJ 4; STC 92/2019, FJ 3). En el ámbito laboral, esto se manifiesta en criterios como la disponibilidad horaria, los sistemas de promoción o determinados complementos salariales que afectan mayoritariamente a mujeres.[4]

A partir de este marco, el principio de igualdad retributiva se construye sobre el artículo 14 CE, en conexión con el artículo 9.2 CE. El artículo 35 CE refuerza esta interpretación al reconocer el derecho a una remuneración suficiente sin discriminación. La doctrina ha señalado que, aunque no exista una proclamación expresa, la igualdad retributiva se configura como una exigencia material derivada de la conexión entre estos preceptos constitucionales.[5]

Esta interpretación es relevante en el ámbito retributivo, donde las desigualdades suelen operar de forma indirecta y en contextos de opacidad. En este escenario, la cuestión no es solo si el artículo 9.2 CE habilita al legislador para intervenir, sino si puede fundamentar un deber de actuación frente a desigualdades estructurales difíciles de detectar. Este planteamiento es el que conecta directamente con el análisis posterior de la Directiva (UE) 2023/970 y del papel de la transparencia salarial como instrumento para hacer efectiva la igualdad retributiva.

1.2 Desarrollo legal del principio de igualdad retributiva en el ordenamiento jurídico español

La configuración normativa de la igualdad retributiva en España se articula a través de un conjunto de instrumentos legales y reglamentarios que han ampliado progresivamente las obligaciones empresariales en esta materia.

Un primer elemento clave es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que incorpora la igualdad entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento y establece obligaciones

[4] Los ejemplos mencionados se desprenden de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre discriminación indirecta por razón de sexo en el ámbito laboral. Véase, en particular, la STC 91/2019, de 3 de julio, FJ 4, relativa al impacto desproporcionado de un sistema de cálculo de prestaciones sobre trabajadoras a tiempo parcial, y la STC 119/2021, de 31 de mayo, FJ 5, en la que el Tribunal reconoció que determinadas decisiones empresariales pueden afectar de forma diferenciada a mujeres con responsabilidades familiares. En la misma línea, véase también Ballester Pastor (2018) y Martínez Moreno (2019), quienes identifican estos patrones como manifestaciones típicas de discriminación retributiva indirecta de género.

[5] En este sentido, Arenas Viruez (2021) y Ballester Pastor (2018) sostienen que el principio de igualdad retributiva encuentra fundamento constitucional en la conexión sistemática entre los artículos 14, 9.2 y 35 CE, lo que permite configurarlo como una exigencia material derivada del mandato de igualdad real, aun en ausencia de una proclamación expresa en el texto constitucional.

específicas en el ámbito laboral, entre ellas la elaboración de planes de igualdad en determinados supuestos.[6]

El núcleo normativo específico se sitúa en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que impone la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor y prohíbe la discriminación por razón de sexo en todos los elementos salariales. La introducción de este concepto amplía el ámbito de comparación y permite identificar desigualdades que no serían visibles desde una perspectiva formal. [7]

Este marco fue reforzado por el Real Decreto-ley 6/2019, que amplió la obligación de los planes de igualdad y reforzó las exigencias en materia de transparencia retributiva, posteriormente desarrolladas por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. [8]

En particular, este último articula instrumentos como el registro salarial, la auditoría retributiva, la valoración de puestos con perspectiva de género y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Este desarrollo normativo refleja una evolución hacia un enfoque más preventivo, orientado a incidir en la propia configuración de los sistemas retributivos y no solo en la reacción frente a discriminaciones ya producidas. No obstante, como se analizará posteriormente, la eficacia práctica de estos instrumentos presenta límites que explican el impulso introducido por la Directiva (UE) 2023/970 y la necesidad de valorar su encaje en el marco constitucional español.

1.3 La construcción jurisprudencial del principio de igualdad retributiva

La configuración actual del principio de igualdad retributiva no es solo el resultado de la evolución legislativa, sino también de un desarrollo jurisprudencial progresivo en el que han intervenido el Tribunal Constitucional, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, de forma complementaria, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Esta evolución ha permitido

[6] La Ley Orgánica 3/2007 establece en su artículo 45 la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad para las empresas de más de doscientas cincuenta personas trabajadoras. Asimismo, su artículo 46 define el contenido mínimo de dichos planes, que deberán incluir, entre otras materias, medidas en materia de retribución y auditorías salariales. La obligatoriedad para empresas de entre cincuenta y doscientas cuarenta y nueve personas trabajadoras fue introducida posteriormente por el Real Decreto-ley 6/2019.

[7] La jurisprudencia constitucional ha sido determinante en la consolidación de esta interpretación, al afirmar que la valoración de los puestos de trabajo no puede basarse exclusivamente en denominaciones formales o clasificaciones tradicionales, sino en el contenido real de las funciones desempeñadas. Véase la STC 145/1991, de 1 de julio, FJ 3, y la STC 250/2000, de 30 de octubre, FJ 7.

[8] El Real Decreto 901/2020 regula los planes de igualdad y su registro, mientras que el Real Decreto 902/2020 desarrolla específicamente la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ambos forman parte del paquete reglamentario aprobado tras el Real Decreto-ley 6/2019.

consolidar una lectura material de la igualdad, orientada a identificar desigualdades estructurales que no siempre son visibles en la organización salarial.

1.3.1 Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional ha desempeñado un papel decisivo en la concreción del principio de igualdad retributiva, especialmente al trasladar el análisis desde la apariencia formal de las normas hacia el contenido real de las situaciones.

Un primer hito lo constituye la STC 145/1991, en la que el Tribunal rechazó que la clasificación profesional pudiera justificar por sí sola diferencias salariales, afirmando que la igualdad debe atender al contenido efectivo de las funciones desempeñadas (FJ 3). Con ello, sentó las bases del concepto de trabajo de igual valor y puso de relieve que las clasificaciones formales pueden ocultar desigualdades estructurales.[9]

Esta línea fue consolidada por la STC 250/2000, que descartó que factores como el esfuerzo físico justificaran diferencias retributivas si no se valoraban otros elementos relevantes del trabajo, como la responsabilidad o la carga mental (FJ 7), reconociendo expresamente la relevancia de la discriminación indirecta.

Posteriormente, en las SSTC 91/2019 y 92/2019, el Tribunal afirmó que una norma aparentemente neutra puede ser inconstitucional si produce efectos desproporcionados sobre las mujeres, insistiendo en que el juicio de igualdad debe atender a los efectos reales y no solo a la formulación formal.

Más recientemente, la STC 119/2021 reforzó esta línea al exigir una interpretación con perspectiva de género, atendiendo a las condiciones reales en que se ejerce el derecho al trabajo (FJ 5). Esta tendencia se consolida en la jurisprudencia más reciente, que aplica un escrutinio reforzado cuando las diferencias afectan mayoritariamente a mujeres.[10]

---

[9] La STC 145/1991 constituyó el primer pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el que se abordó de forma directa el concepto de trabajo de igual valor en el ámbito retributivo. El Tribunal consideró que la clasificación de las trabajadoras como "limpiadoras" y de los trabajadores varones como "peones" no podía justificar por sí sola una diferencia salarial, dado que el contenido real de las funciones desempeñadas era equiparable. Véase también Ballester Pastor (2018) y Rodríguez Escanciano (2018), quienes destacan el valor estructural de esta sentencia en la evolución del principio de igualdad retributiva en España.

[10] La SSTC 7/2023, de 7 de febrero, y 44/2023, de 9 de mayo, abordan supuestos de discriminación indirecta por razón de sexo en el ámbito de las condiciones de trabajo y la retribución, consolidando el estándar de escrutinio reforzado cuando están en juego diferencias de trato que afectan mayoritariamente a mujeres. Las SSTC 22/2024, de 12 de febrero, y 89/2024 profundizan en la aplicación de la perspectiva de género en el control constitucional de normas y prácticas laborales. Véase también Ballester Pastor (2025), quien analiza el impacto de la jurisprudencia constitucional más reciente en la construcción del principio de igualdad retributiva.

De esta evolución se desprende una idea: el principio de igualdad retributiva no puede analizarse desde categorías formales, sino desde una perspectiva material que tenga en cuenta tanto el contenido real del trabajo como sus efectos sobre los colectivos afectados.

1.3.2 El Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la igualdad retributiva

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desempeñado la configuración del principio de igualdad retributiva en el ámbito europeo, hasta el punto de que buena parte de su contenido actual es el resultado de una construcción jurisprudencial progresiva.[11] Su aportación no se ha limitado a reiterar el principio, sino que ha contribuido a dotarlo de efectividad real mediante la definición de sus elementos esenciales.

El punto de partida se sitúa en la sentencia Defrenne II (1976), en la que el Tribunal reconoció el efecto directo del entonces artículo 119 TCEE (actual art. 157 TFUE), permitiendo su invocación directa ante los tribunales nacionales. Además destacó que el principio de igualdad retributiva no responde únicamente a objetivos económicos, sino que constituye un principio social fundamental del ordenamiento europeo.[12] Con ello se produce un cambio relevante: la igualdad salarial deja de ser una mera orientación normativa para convertirse en un derecho exigible.

A partir de esta base el Tribunal desarrolló la noción de discriminación indirecta, desplazando el análisis desde la neutralidad formal de las normas hacia sus efectos reales. Así en Jenkins (1981), señaló que una diferencia retributiva puede ser contraria al Derecho de la Unión cuando afecta mayoritariamente a mujeres, salvo que esté justificada por factores objetivos ajenos al sexo.

En Royal Copenhagen (1995), fue donde el Tribunal puso de relieve que los sistemas de clasificación profesional pueden generar discriminaciones si los criterios utilizados infravaloran trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres. De este modo, se refuerza la idea de que la igualdad retributiva exige atender al valor real del trabajo y no a su encuadramiento formal.

La sentencia Brunnhofer (2001) consolidó esta construcción al exponer que, una vez acreditada una diferencia retributiva en trabajos de igual valor, corresponde al empleador demostrar que

[11] Véase, entre otros, Lousada Arochena (2018), Roqueta Buj (2023) y Monereo Pérez & López Insua (2025), quienes destacan el papel impulsor del TJUE en la consolidación del principio de igualdad retributiva en el ámbito europeo.

[12] Sobre la relevancia estructural de Defrenne II en la configuración del principio de igualdad retributiva como derecho exigible judicialmente, vid. Roqueta Buj (2023) y Ballester Pastor (2018).

dicha diferencia responde a factores objetivos. Este desplazamiento de la carga de la prueba resulta especialmente relevante porque corrige la posición de desventaja en la que tradicionalmente se encontraba la persona trabajadora.

Posteriormente, en Allonby (2004), el Tribunal amplió el ámbito de aplicación del principio al extenderlo a situaciones de externalización o trabajo formalmente autónomo cuando exista una relación de dependencia comparable a la laboral. [13] Con ello, evita que determinadas formas de organización empresarial sirvan para eludir la aplicación del principio de igualdad retributiva.

En la etapa más reciente, Tesco Stores (2021), el Tribunal reafirmó el efecto horizontal del artículo 157 TFUE, permitiendo su invocación frente a empleadores privados cuando exista una fuente única responsable de la desigualdad retributiva. Este pronunciamiento resulta especialmente relevante en estructuras empresariales complejas, donde la comparación no siempre se produce dentro de un mismo centro de trabajo.

Esta evolución jurisprudencial ha permitido consolidar un modelo en el que la igualdad retributiva funciona como un derecho plenamente exigible, cuyo análisis no puede limitarse a la formulación formal de las normas, sino que debe atender a sus efectos reales. Asimismo, ha sentado las bases de los mecanismos probatorios y de control que posteriormente recoge la Directiva (UE) 2023/970, reforzando una lógica orientada a hacer efectiva la igualdad en contextos marcados por la opacidad retributiva.

1.3.3 Aportaciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha contribuido a consolidar una concepción material de la igualdad entre mujeres y hombres, aunque su intervención en materia de igualdad retributiva ha sido indirecta. A diferencia del TJUE, no ha desarrollado una doctrina específica sobre igualdad salarial, pero su interpretación del artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, en conexión con otros derechos, ha asentado estándares relevantes para el análisis de la discriminación en el ámbito laboral.

Esta jurisprudencia resulta aplicable en el ordenamiento español tanto por la integración del Convenio en el Derecho interno (art. 96 CE) como por el mandato del artículo 10.2 CE, que

[13] La externalización se refiere a procesos empresariales mediante los cuales determinadas funciones se transfieren a entidades externas, alterando formalmente la relación jurídica con las personas trabajadoras. El TJUE consideró en Allonby que esta alteración formal no puede determinar por sí sola la inaplicación del principio de igualdad retributiva cuando subsiste una situación de dependencia económica y organizativa equiparable a la laboral.

exige interpretar los derechos fundamentales conforme a los tratados internacionales ratificados por España. Desde esta idea, los criterios del TEDH inciden directamente en la interpretación del principio de igualdad del artículo 14 CE.

En concreto, el Tribunal ha consolidado dos ideas especialmente relevantes. Por un lado, la prohibición de fundamentar diferencias de trato en estereotipos de género. Por otro, la exigencia de una justificación especialmente rigurosa cuando el sexo opera como criterio de diferenciación.

La sentencia Konstantin Markin c. Rusia (Gran Sala, 2012) resulta paradigmática en este punto, al rechazar que los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres puedan justificar un trato diferenciado, afirmando que tales estereotipos no constituyen una justificación objetiva y razonable (§ 127-128). Esta doctrina es particularmente relevante en el ámbito laboral, donde muchas desigualdades retributivas se apoyan, de forma más o menos implícita, en patrones estructurales de género.

De la misma forma, en Emel Boyraz c. Turquía (2014), el Tribunal estableció que las diferencias de trato basadas en el sexo solo pueden justificarse mediante razones especialmente serias y convincentes (§ 41), configurando así un estándar de escrutinio reforzado.

Por su parte, en Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portugal (2017), el TEDH insistió en que los órganos jurisdiccionales deben evitar reproducir estereotipos de género en su argumentación, subrayando la necesidad de una interpretación judicial libre de prejuicios (§ 54-56).

Aunque estas resoluciones no abordan directamente la igualdad retributiva, aportan criterios relevantes para su análisis. En particular, obligan a cuestionar aquellos sistemas de valoración del trabajo que, bajo una apariencia de neutralidad, puedan reproducir patrones de infravaloración de actividades desempeñadas mayoritariamente por mujeres, y refuerzan la exigencia de un control material de las diferencias de trato.

1.4 El diálogo jurisprudencial multinivel y los límites del modelo clásico de tutela frente a la discriminación retributiva

A partir de la jurisprudencia analizada, puede afirmarse que el principio de igualdad retributiva se ha construido en un marco multinivel que ha reforzado su dimensión material y su exigibilidad práctica. Sobre esta base, la tutela frente a la discriminación retributiva se ha articulado tradicionalmente a través de un modelo predominantemente reactivo, centrado en el

litigio individual y en la activación ex post del principio de igualdad. Este esquema ha estado condicionado por la capacidad de la persona trabajadora para detectar y acreditar la existencia de una desigualdad salarial.[14]

Sus limitaciones estructurales son la opacidad de los sistemas retributivos, la asimetría informativa entre empleador y persona trabajadora y las dificultades probatorias han favorecido la persistencia de desigualdades que resultan difíciles de identificar y, por tanto, también de impugnar. [15]

Desde una perspectiva constitucional, esta situación obliga a replantear si el mandato de igualdad material del artículo 9.2 CE puede seguir descansando exclusivamente en un modelo reactivo de tutela o si exige mecanismos estructurales capaces de actuar sobre las condiciones que generan la desigualdad. Si la opacidad salarial constituye uno de esos obstáculos, la respuesta del ordenamiento no puede limitarse a garantizar la tutela judicial una vez producida la discriminación.

Esta cuestión conecta directamente con el cambio de enfoque que introduce la Directiva (UE) 2023/970 y sitúa el debate en determinar si la transparencia salarial puede configurarse como el instrumento estructural necesario para hacer efectiva la igualdad retributiva.

[14] Sobre las dificultades probatorias en materia de discriminación retributiva y su impacto en la tutela efectiva del principio de igualdad, véase Ballester Pastor (2018) y Cairós Barreto (2024).

[15] En este sentido, Ballester Pastor (2018), Cairós Barreto (2024) y Martínez Moreno (2019) han señalado que la opacidad retributiva y la asimetría informativa entre empleador y persona trabajadora constituyen obstáculos estructurales que limitan la eficacia práctica del modelo reactivo, favoreciendo la persistencia de desigualdades difíciles de detectar y la progresiva búsqueda de instrumentos preventivos.

Capítulo II. La Directiva (UE) 2023/970 y su impacto en el sistema constitucional español

2.1 Cambio de paradigma en la tutela de la igualdad retributiva: de la tutela ex post a la ex ante

La igualdad retributiva no es una novedad en el Derecho de la Unión Europea. Su base se encuentra en el actual artículo 157 TFUE, que reconoce la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. [16] Durante mucho tiempo, sin embargo, esa garantía se desarrolló a partir de un modelo de tutela esencialmente reactivo: la discriminación salarial se combatía una vez producida, normalmente a través del litigio individual y con evidentes dificultades probatorias.

Como ya se ha expuesto, la jurisprudencia europea ha contribuido a la ampliación del concepto de trabajo de igual valor y al desplazamiento de la carga probatoria hacia el empleador cuando existen indicios suficientes de desigualdad.[17] No obstante, pese a estos avances, el sistema continuó articulándose sobre una lógica ex post, en la que la corrección de la desigualdad dependía de su previa identificación y acreditación.

La Directiva (UE) 2023/970 responde precisamente a los límites de este esquema. El problema no radicaba ya en la falta de reconocimiento jurídico del principio de igualdad retributiva, sino en la dificultad real para hacerlo efectivo en contextos caracterizados por la opacidad salarial.[18] Aquí la norma introduce un cambio de enfoque significativo, al desplazar el centro de gravedad desde la tutela judicial ex post hacia una lógica preventiva o ex ante, basada en la transparencia retributiva, en deberes informativos y en obligaciones organizativas impuestas al empleador.[19]

Este giro adquiere relevancia desde la perspectiva constitucional. Si la desigualdad salarial se ve favorecida por estructuras opacas que dificultan su detección, cabe plantear si el artículo 9.2 CE no solo habilita, sino que exige la adopción de instrumentos orientados a remover ese

[16] Véase art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

[17] TJUE, Defrenne II, 8 de abril de 1976, asunto 43/75; TJUE, Jenkins, 31 de marzo de 1981, asunto 96/80; TJUE, Royal Copenhagen, 26 de junio de 1995, asunto C-400/93; TJUE, Brunnhofer, 26 de junio de 2001, asunto C-381/99.

[18] En este sentido, Rojo Torrecilla (2024) ha señalado que el principal obstáculo para la efectividad de la igualdad retributiva no residía en la ausencia de reconocimiento jurídico del principio, sino en la dificultad estructural para acreditar su vulneración en contextos de opacidad salarial. Véase también Cairós Barreto (2024) y Roqueta Buj (2023).

[19] Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al refuerzo de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y mecanismos para su cumplimiento.

obstáculo. Desde esta óptica, la Directiva (UE) 2023/970 no se limita a introducir nuevas obligaciones técnicas, sino que consolida una reconfiguración parcial del modelo de protección de la igualdad retributiva: se pasa de un sistema centrado principalmente en la reparación de desigualdades ya producidas a otro que incorpora instrumentos orientados a su prevención desde la propia organización de la relación laboral.

Este desplazamiento constituye la clave de su impacto en el sistema constitucional español.

2.2 Contenido y lógica de la Directiva: mecanismos de transparencia salarial

La Directiva (UE) 2023/970 tiene una finalidad precisa: hacer efectivamente exigible el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante reglas mínimas de transparencia salarial y de tutela jurídica.[20] Su ámbito de aplicación es amplio, se proyecta sobre empleadores del sector público y privado y sobre las personas trabajadoras definidas conforme al Derecho nacional, los convenios colectivos o la práctica vigente, de acuerdo con la interpretación funcional del concepto de trabajador asumida por el TJUE (asunto Allonby, C-256/01). Además, la Directiva extiende parte de sus garantías a las personas candidatas a un empleo (arts. 5 y ss.), alcanzando así también la fase de acceso al trabajo. En cuanto a su objeto, la Directiva se refiere a la retribución en sentido amplio, esto es, no solo al salario base, sino también a cualesquiera ventajas o percepciones vinculadas directa o indirectamente al empleo,[21] lo que impide que las diferencias salariales queden ocultas en complementos, beneficios o conceptos aparentemente accesorios.

Los mecanismos que articula la Directiva operan a lo largo de toda la relación laboral y se orientan a incidir directamente en la organización salarial de la empresa.

Ese cambio comienza en el acceso al empleo. La Directiva reconoce a las personas candidatas el derecho a conocer la retribución inicial o la horquilla salarial del puesto antes de la entrevista, y prohíbe al empleador solicitar información sobre su historial retributivo (arts. 5 y 6). Con ello, la fijación del salario deja de quedar enteramente absorbida por la negociación individual y pasa a someterse a un primer umbral de objetivación.

La misma lógica se proyecta durante la relación laboral. La persona trabajadora puede acceder a información sobre su propia retribución y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, de quienes realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor (art. 7). Esta previsión

[20] Ibíd., considerando 1 y art. 1.

[21] Sobre la noción amplia de retribución en el Derecho de la Unión, véase TJUE, sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber, asunto C-262/88.

no amplía solo facultades informativas: altera las condiciones materiales de ejercicio del derecho a la igualdad. Sin un acceso suficiente a datos comparativos, la desigualdad sigue siendo difícil de identificar y también de impugnar.

A este esquema se añaden las obligaciones de reporte sobre la brecha salarial, que obligan a determinadas empresas a exteriorizar diferencias retributivas que, de otro modo, podrían quedar absorbidas por la complejidad interna de la estructura salarial (arts. 8 y 9). Cuando esas diferencias superan el umbral previsto y no pueden justificarse con criterios objetivos y neutros, la Directiva impone una revisión conjunta con la representación de las personas trabajadoras (art. 10). La transparencia deja así de operar como mera técnica informativa y pasa a generar un deber de explicación y, en su caso, de corrección.

En este punto adquieren relevancia los sistemas de valoración de puestos de trabajo. La Directiva exige que la comparación entre trabajos no dependa de clasificaciones formales o heredadas, sino de criterios objetivos y neutros desde la perspectiva de género (arts. 4 y 9), porque muchas desigualdades salariales no se producen entre trabajos idénticos, sino entre puestos distintos que tienen un valor equivalente.

El sistema se completa con el refuerzo de las reglas probatorias y de las garantías procesales (arts. 16 y ss.). La inversión de la carga de la prueba adquiere aquí un significado distinto porque se inserta en un marco previo de transparencia y valoración objetiva. La persona trabajadora ya no queda situada en una posición de completa desventaja informativa frente al empleador: dispone de datos comparativos que le permiten identificar posibles desigualdades y fundamentar su reclamación con mayor solidez. La litigiosidad no desaparece, pero sí cambian las condiciones en que puede desarrollarse, al reducirse la asimetría informativa que ha caracterizado tradicionalmente las controversias en materia de igualdad retributiva.[22]

Estos mecanismos refuerzan las exigencias de objetivación, control y justificación de las decisiones salariales dentro de la empresa y configuran un modelo en el que la transparencia no es un fin en sí mismo, sino el instrumento que hace operativo el mandato de igualdad retributiva.

[22] La inversión de la carga de la prueba en un contexto de transparencia previa altera sustancialmente las condiciones del litigio antidiscriminatorio. Véase, en este sentido, Ballester Pastor (2018) y Cairós Barreto (2024), quienes destacan que la asimetría informativa entre empleador y persona trabajadora ha sido uno de los factores que más ha limitado la eficacia práctica del modelo clásico de tutela.

2.3 Impacto constitucional: transparencia salarial y derechos constitucionales

2.3.1 Transparencia salarial y libertad de empresa (art. 38 CE)

La libertad de empresa reconocida en el artículo 38 CE no tiene la condición de derecho fundamental en sentido estricto, se sitúa fuera de la Sección Primera del Capítulo Segundo del Título I CE, que es la que el Tribunal Constitucional ha identificado como sede de los derechos fundamentales susceptibles de amparo constitucional.[23] No obstante, constituye un derecho constitucionalmente garantizado cuyo ejercicio debe desarrollarse en el marco de la economía de mercado y en conexión con el conjunto del orden constitucional, de modo que no se trata de un ámbito inmune a la intervención normativa, sino de un espacio de libertad que puede ser limitado cuando concurren otros valores constitucionales y siempre que la restricción resulte justificada y proporcionada.[24]

La cuestión constitucional que plantea la Directiva no es si existe una restricción de la libertad de empresa, sino si dicha restricción resulta constitucionalmente legítima. Y esa pregunta debe responderse en el marco de la articulación entre el artículo 38 CE y el principio de igualdad del artículo 14 CE, en conexión con el mandato de promoción de la igualdad real y efectiva del artículo 9.2 CE. Si la opacidad en la fijación salarial actúa como un obstáculo estructural que dificulta la igualdad real, la imposición de deberes de transparencia puede interpretarse no solo como una opción del legislador, sino como una respuesta coherente con ese mandato constitucional.[25]

Ahora bien, esta conclusión no elimina la necesidad de una ponderación. La libertad de empresa sigue garantizando un margen de decisión en la organización de la actividad económica, incluida la determinación de las condiciones retributivas. La cuestión es hasta qué punto la exigencia de transparencia puede condicionar ese margen sin vaciarlo de contenido. Para que la intervención normativa resulte legítima, deberá ser adecuada para alcanzar la

[23] El Tribunal Constitucional ha delimitado el concepto de derecho fundamental en sentido estricto a los reconocidos en los artículos 14 a 29 CE y en el artículo 30.2 CE, por ser los únicos susceptibles de recurso de amparo constitucional y de reserva de ley orgánica conforme al artículo 81.1 CE. Véase, entre otras, STC 37/1987, de 26 de marzo, FJ 2, y STC 112/2006, de 5 de abril, FJ 7. La libertad de empresa del artículo 38 CE se sitúa en el Capítulo Tercero del Título I, fuera de ese ámbito de protección reforzada, aunque goza de garantía institucional y reserva de ley. Véase también Arenas Viruez (2021) y Rojo Torrecilla (2024).

[24] STC 83/1984, de 24 de julio, FJ 3; STC 225/1993, de 8 de julio, FJ 3.

[25] Art. 9.2 CE. Sobre la articulación entre libertad de empresa e igualdad material en el contexto de la transparencia salarial, véase Rojo Torrecilla (2024) y Roqueta Buj (2023).

finalidad de igualdad, necesaria en ausencia de alternativas menos restrictivas y proporcionada en sentido estricto.[26]

Esto implica que la transparencia precontractual no elimina la libertad de empresa, pero sí redefine sus condiciones de ejercicio. La fijación del salario deja de ser una decisión plenamente opaca y pasa a situarse en un marco en el que debe poder justificarse conforme a criterios objetivos. Este desplazamiento no supone la desaparición de la autonomía empresarial, sino su integración en un modelo en el que la igualdad retributiva opera como parámetro de validez de las decisiones organizativas.[27]

2.3.2 Transparencia salarial y protección de datos personales

La transparencia salarial plantea, además, una tensión específica con la protección de datos personales.[28] A ello se añade que la transparencia puede incidir también sobre la libertad del empleador para establecer incrementos salariales individualizados, en la medida en que la exposición de esas decisiones las somete a un escrutinio externo que condiciona su ejercicio. Por eso este es uno de los puntos más delicados de la Directiva (UE) 2023/970.

Para que la igualdad retributiva sea algo más que una proclamación formal, la persona trabajadora necesita acceder a información útil para comparar su situación con la de otras personas que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Sin embargo, cuando esa información permite identificar salarios concretos o reconstruir retribuciones individualizadas, entra en juego la protección de datos personales, que el Tribunal Constitucional ha construido como una garantía autónoma derivada del artículo 18 CE. El problema, no está en si debe haber transparencia, sino en cuánta transparencia puede imponerse sin vaciar de contenido ese derecho.

Este equilibrio no es un problema exclusivamente español, sino que se plantea en el conjunto de los Estados miembros llamados a transponer la Directiva. En el ordenamiento español, sin embargo, la cuestión ya ha empezado a perfilarse con claridad. La STS 1302/2024 rechazó que

---

[26] Sobre la necesidad de aplicar un juicio de proporcionalidad en tres fases —adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto— a las restricciones de derechos constitucionalmente garantizados, véase STC 83/1984, de 24 de julio, FJ 3, y STC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5.

[27] Rojo Torrecilla, E. (2024), op. cit.

[28] En la teoría general del Derecho constitucional, el concepto de límites de los derechos fundamentales designa las restricciones que el ordenamiento impone al ejercicio de un derecho con el fin de proteger otros bienes o derechos constitucionales. Véase, en este sentido, Gavara de Cara (2006) y Ballester Pastor (2018). En el ámbito específico de la transparencia salarial, Ballester Pastor (2025) ha señalado que la protección de datos puede operar como límite externo al derecho a la información retributiva cuando no existe una base legal suficientemente clara que justifique la circulación de datos individualizados.

el registro retributivo deba incorporar datos que permitan identificar la retribución individualizada de cada persona trabajadora, precisamente porque el marco normativo vigente no ofrece una base legal suficientemente clara para ello y porque la difusión de esa información puede entrar en conflicto con la normativa de protección de datos. La sentencia evidencia que el ordenamiento español se mueve todavía en un equilibrio cauteloso entre transparencia y protección de datos, equilibrio que la Directiva obliga a reabrir.

Desde una perspectiva constitucional, la cuestión no debería resolverse en términos de oposición absoluta entre igualdad y protección de datos, sino a través de una lógica de ponderación. La transparencia salarial no puede justificar cualquier circulación de datos, pero tampoco la protección de datos puede convertirse en una barrera que neutralice por completo la efectividad del principio de igualdad retributiva. Lo decisivo será determinar qué información resulta realmente necesaria, con qué grado de detalle puede facilitarse y bajo qué garantías debe hacerse. La transposición de la Directiva exigirá diseñar un equilibrio normativo convincente que, precisamente porque condiciona la efectividad del derecho a la igualdad, tendrá una clara dimensión constitucional.

2.3.3 Transparencia salarial y negociación colectiva (art. 37 CE)

La incorporación de la Directiva (UE) 2023/970 al ordenamiento español obliga también a precisar el papel de la negociación colectiva. No parece correcto plantear un conflicto frontal entre la Directiva y el artículo 37 CE, porque la norma europea no desplaza a los agentes sociales ni vacía de contenido la fuerza vinculante de los convenios. En realidad, buena parte de sus exigencias presupone la intervención de la representación de las personas trabajadoras, la revisión conjunta de diferencias retributivas, la participación en auditorías salariales y el acceso a la información retributiva son mecanismos que operan precisamente a través de la dimensión colectiva (arts. 9 y 10 de la Directiva).

Lo que introduce la Directiva no es un debilitamiento de la negociación colectiva, sino una redefinición de su función en este ámbito. Los convenios siguen siendo la vía más adecuada para adaptar categorías jurídicas amplias como el trabajo de igual valor, criterios objetivos de valoración o revisión de diferencias retributivas a la realidad concreta de cada sector y de cada empresa. Pero ese margen de configuración queda ahora condicionado por parámetros materiales que no pueden ignorarse: los convenios no podrán organizar la clasificación profesional, los complementos salariales o los sistemas de valoración de puestos prescindiendo

del principio de igualdad retributiva ni manteniendo fórmulas que perpetúen diferencias carentes de justificación objetiva.[29]

Desde una perspectiva constitucional, esta orientación normativa no supone una limitación ilegítima del artículo 37 CE, sino una concreción de sus límites internos. El artículo 37 CE garantiza la negociación colectiva, pero no la sustrae del conjunto del orden constitucional. También los convenios colectivos están sometidos al principio de igualdad y al mandato de promoción de la igualdad real, de modo que la intervención normativa no elimina la autonomía colectiva, sino que la encauza hacia fines constitucionalmente legítimos.[30]

La jurisprudencia social reciente confirma que la dimensión colectiva sigue siendo prioritaria incluso en situaciones de bloqueo negociador. La STS 545/2024, de 11 de abril, abordó un supuesto en el que una empresa intentó aprobar un plan de igualdad de forma unilateral ante la ausencia de representación legal de las personas trabajadoras. El Tribunal Supremo rechazó esa posibilidad y exigió que se agotaran las vías de interlocución colectiva disponibles antes de adoptar soluciones excepcionales, subrayando que las obligaciones empresariales en materia de igualdad no pueden desvincularse de la dimensión colectiva que les es propia.[31] Esta doctrina resulta directamente relevante en el contexto de la Directiva, pues confirma que la transparencia salarial y los mecanismos de revisión retributiva que esta introduce deben articularse preferentemente a través de la negociación colectiva, y no al margen de ella.

2.4 La transparencia salarial como concreción del art. 9.2 CE

La Directiva (UE) 2023/970 permite replantear el papel del artículo 9.2 CE en el ámbito de la igualdad retributiva. La cuestión no es solo si el legislador puede introducir mecanismos de transparencia, sino si el propio mandato constitucional de promover la igualdad real y efectiva exige la adopción de este tipo de instrumentos.

El artículo 9.2 CE impone a los poderes públicos la obligación de remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud de la igualdad. Partiendo de la interpretación del artículo 9.2 CE desarrollada en el capítulo anterior, en contextos donde las desigualdades tienen un carácter

[29] Directiva (UE) 2023/970, arts. 9 y 10.

[30] STC 145/1991, de 1 de julio, FJ 2. Sobre la sujeción de la negociación colectiva al principio de igualdad y a los mandatos constitucionales, véase también Cairós Barreto (2024).

[31] STS 545/2024, de 11 de abril, FJ tercero. La sentencia es relevante porque delimita los contornos del deber empresarial de negociar de buena fe en materia de igualdad y confirma que las obligaciones derivadas de los planes de igualdad no pueden desvincularse de la dimensión colectiva, incluso cuando la empresa alegue ausencia de interlocución sindical.

estructural, cabe plantear si su función va más allá y actúa también como un mandato de actuación.

Así la opacidad salarial puede entenderse como uno de esos obstáculos estructurales. No se trata simplemente de una carencia informativa, sino de un elemento que dificulta la identificación de diferencias retributivas y, en consecuencia, limita la efectividad del derecho a la igualdad.

La Directiva responde claramente a esa lógica. Al imponer obligaciones de transparencia, no introduce un mecanismo ajeno al orden constitucional, sino que puede interpretarse como una concreción de lo que el artículo 9.2 CE exige en este ámbito. La igualdad retributiva se vincula así a la existencia de estructuras normativas capaces de hacerla efectivamente operativa.

Ahora bien, esta interpretación no está exenta de problemas. ¿Hasta qué punto puede afirmarse que el artículo 9.2 CE obliga al legislador a adoptar medidas concretas como las previstas en la Directiva? ¿Existe un único modelo constitucionalmente exigido o, por el contrario, diferentes opciones igualmente compatibles con el mandato de igualdad? La respuesta remite al margen de configuración del legislador. El Tribunal Constitucional ha señalado que el artículo 9.2 CE no define un contenido cerrado de las políticas públicas de igualdad, sino que deja espacio a la decisión normativa dentro de ciertos límites.[32] Sin embargo, también ha reconocido que los poderes públicos no pueden permanecer inactivos cuando existen desigualdades persistentes que afectan al ejercicio de derechos.[33] Podría sostenerse que, ante un fenómeno estructural como la brecha salarial, la inacción normativa resultaría difícilmente compatible con el mandato constitucional.

En consecuencia, la transparencia salarial puede entenderse como una de las formas posibles de dar cumplimiento al artículo 9.2 CE. No agota las opciones del legislador, pero sí marca un estándar que refuerza la idea de que la igualdad retributiva no puede garantizarse únicamente mediante prohibiciones formales, sino que requiere instrumentos que actúen sobre las condiciones que generan la desigualdad.

[32] STC 145/1991, de 1 de julio.
[33] STC 91/2019, de 3 de julio.

2.5 Transposición en España y límites del legislador

La transposición de la Directiva (UE) 2023/970 se inserta en un ordenamiento que ya ha desarrollado instrumentos relevantes en materia de igualdad retributiva. En el caso español, este punto de partida se encuentra en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que han introducido mecanismos como el registro retributivo, la auditoría salarial y la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Este marco sitúa a España en una posición relativamente avanzada en comparación con otros Estados miembros, pero no elimina la necesidad de transposición, en la medida en que la Directiva incorpora obligaciones más precisas en materia de transparencia, acceso a la información y revisión de diferencias retributivas.

Conforme al artículo 288 TFUE, la directiva obliga al Estado miembro en cuanto al resultado que debe alcanzarse, dejando a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. Este margen de configuración, sin embargo, no es ilimitado, en la medida en que debe garantizar la efectividad del objetivo perseguido por la norma europea. En este punto la transposición deberá asegurar la operatividad real de los mecanismos previstos, en línea con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha reconocido el carácter exigible del principio de igualdad retributiva y la necesidad de atender a sus efectos reales más allá de su formulación formal[34].

Desde una perspectiva temporal, la transposición presenta además una dimensión especialmente relevante. El plazo máximo para la incorporación de la Directiva finaliza el 7 de junio de 2026, lo que sitúa al legislador español en una fase aún abierta de definición normativa. El incumplimiento de esta obligación no resulta jurídicamente neutro: en caso de inobservancia del plazo, la Comisión Europea puede iniciar un procedimiento de infracción conforme al artículo 258 TFUE y, de persistir el incumplimiento, someter el asunto al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Asimismo, en los supuestos de falta de comunicación de las medidas nacionales de transposición, el artículo 260.3 TFUE permite la imposición de sanciones económicas al Estado miembro.

Junto a estos mecanismos en el plano europeo, la falta de transposición puede proyectar efectos en el ordenamiento interno. En la medida en que determinadas disposiciones de la Directiva sean claras, precisas e incondicionales, podrían ser invocadas frente al Estado ante los

[34] Vid., entre otras, STJUE de 8 de abril de 1976, asunto 43/75, *Defrenne II*; STJUE de 26 de junio de 2001, asunto C-381/99, *Brunnhofer*.

tribunales nacionales. Asimismo, el incumplimiento puede dar lugar a la responsabilidad patrimonial del Estado por los daños causados a los particulares, en coherencia con la doctrina del Tribunal de Justicia sobre la efectividad del Derecho de la Unión[35].

Por ello, la cuestión relevante no es tanto la inexistencia de regulación interna, sino la suficiencia del marco vigente para dar cumplimiento a las exigencias de la Directiva. La existencia de instrumentos como el registro retributivo o las auditorías salariales no excluye la necesidad de adaptación normativa, en la medida en que la Directiva introduce un modelo más sistemático y exigente de transparencia y control de las diferencias retributivas. Ello mantiene abierto el debate sobre la técnica normativa más adecuada, ya sea mediante la reforma del marco vigente o a través de la adopción de una regulación específica que articule de manera coherente el nuevo modelo.

A ello se añade la cuestión del rango normativo adecuado. Aunque la futura regulación incide en la efectividad del derecho a la igualdad (art. 14 CE), la doctrina del Tribunal Constitucional ha señalado que la reserva de ley orgánica se limita al desarrollo directo del contenido esencial de los derechos fundamentales, no a la regulación de los instrumentos destinados a garantizar su eficacia. Desde esta perspectiva, las medidas previstas en la Directiva, centradas en la transparencia, la información y la organización de los sistemas retributivos, parecen situarse en el ámbito de las garantías del derecho más que en el de su contenido esencial. En consecuencia, cabría sostener que su transposición puede llevarse a cabo, en principio, mediante ley ordinaria, sin perjuicio de que determinadas previsiones requieran una especial atención en función de su intensidad o de su impacto sobre otros derechos constitucionales.

En definitiva, el legislador español no parte de un vacío normativo, pero tampoco dispone de un margen ilimitado. La transposición deberá integrar las exigencias de la Directiva en un sistema ya parcialmente configurado, garantizando su efectividad antes del vencimiento del plazo y articulando de manera coherente el equilibrio entre igualdad retributiva, libertad de empresa, negociación colectiva y protección de datos en el marco constitucional[36].

---

[35] Sobre los efectos del incumplimiento del Derecho de la Unión en el plano interno, vid. la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la exigencia de efectividad y tutela judicial de los derechos reconocidos por el ordenamiento europeo.

[36] Consejo de la Unión Europea, documentos e informes sobre la aplicación del Derecho de la Unión por los Estados miembros, disponibles en: https://www.consilium.europa.eu

Capítulo III. Transparencia salarial y efectividad de la igualdad retributiva: alcance, límites y propuestas de mejora

3.1 Valoración crítica del modelo de transparencia salarial de la Directiva (UE) 2023/970

El modelo de transparencia salarial introducido por la Directiva (UE) 2023/970 parte de un diagnóstico ya desarrollado. La falta de información salarial constituye un obstáculo estructural para la detección y acreditación de diferencias retributivas contrarias al artículo 157 TFUE[37]. Este planteamiento, recogido en el preámbulo de la Directiva, sitúa la falta de información no como un problema accesorio, sino como un elemento estructural que condiciona el funcionamiento del modelo clásico de tutela antidiscriminatoria.

Sobre esta base, la Directiva introduce un conjunto de mecanismos orientados a reforzar la transparencia y a mejorar las condiciones de ejercicio del derecho a la igualdad retributiva. No obstante, la valoración de este modelo exige precisar el alcance real de su innovación, evitando identificar como "límites" elementos que forman parte de la lógica ordinaria del sistema jurídico. En particular, el hecho de que la persona trabajadora deba identificar una posible desigualdad y activar los mecanismos de tutela no constituye, por sí mismo, una deficiencia del diseño normativo, sino una manifestación del principio general de legitimación procesal, conforme al cual corresponde a quien ostenta un interés legítimo promover la actuación jurisdiccional.

La cuestión jurídicamente relevante no es la existencia de esta iniciativa individual, sino determinar si, en contextos de desigualdad estructural como el retributivo, el sistema ofrece condiciones materiales suficientes para hacer efectivo el derecho. El problema no radica en la activación inicial del mecanismo, sino en la posición probatoria de la persona trabajadora una vez iniciado el procedimiento. En este punto se sitúa una de las aportaciones centrales de la Directiva: el refuerzo del régimen de la carga de la prueba.

En el ordenamiento español, la carga de la prueba en materia de discriminación ya ha sido objeto de una construcción jurisprudencial consolidada. El Tribunal Constitucional ha afirmado que, cuando la parte demandante aporta indicios razonables de discriminación,

[37] Considerandos de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023.

corresponde a la parte demandada justificar la licitud de la medida adoptada[38]. Esta doctrina ha sido recogida también en el ámbito de la jurisdicción social, configurando un sistema de inversión de la carga probatoria que pretende corregir la posición de desventaja de la persona trabajadora en este tipo de litigios.

Así la Directiva (UE) 2023/970 no introduce una ruptura radical con el modelo existente, sino que refuerza y positiviza este estándar, vinculándolo de manera directa al incumplimiento de las obligaciones de transparencia. En particular, establece que, cuando el empleador no haya cumplido dichas obligaciones, corresponderá a este demostrar la inexistencia de discriminación retributiva[39]. La novedad no reside, por tanto, en la existencia de una inversión de la carga de la prueba, ya presente en el sistema español, sino en su intensificación y en su conexión con deberes organizativos previos que condicionan el proceso.

Este desplazamiento tiene una relevancia significativa desde la perspectiva constitucional. Si, como ha señalado el Tribunal Constitucional, la igualdad exige atender no solo a la formulación formal de las normas, sino también a sus efectos reales sobre los colectivos afectados[40], la mejora de las condiciones probatorias constituye un elemento central para hacer efectivo el derecho. La transparencia salarial no sustituye al mecanismo procesal, pero altera de manera sustancial las condiciones en que este opera, reduciendo la asimetría informativa que ha caracterizado tradicionalmente los litigios en materia de igualdad retributiva.

Ahora bien, esta configuración no elimina por completo las dificultades estructurales del modelo. La Directiva mejora las condiciones de acceso a la información y refuerza las garantías procesales, pero la efectividad del sistema sigue dependiendo en última instancia, de la capacidad de identificar diferencias retributivas y de activar los mecanismos de control previstos. El modelo no rompe con la lógica del sistema anterior, sino que la reconfigura, introduciendo elementos preventivos que coexisten con estructuras propias de la tutela reactiva. Esta característica no desvirtúa su aportación, pero sí condiciona su alcance. La transparencia salarial actúa como un instrumento para hacer visible la desigualdad, pero su eficacia depende de la existencia de mecanismos jurídicos capaces de traducir esa visibilidad en consecuencias efectivas. En este punto, resulta necesario precisar que el objetivo de la Directiva no es transformar directamente las estructuras salariales, entendidas como el conjunto de criterios, clasificaciones y decisiones que determinan la configuración de las retribuciones en la empresa,

[38] STC 145/1991, de 1 de julio, FJ 2; STC 91/2019, de 3 de julio, FJ 4.
[39] Artículos 16 y 18 de la Directiva (UE) 2023/970.
[40] STC 91/2019, de 3 de julio, FJ 4.

sino establecer condiciones que permitan someterlas a control desde la perspectiva del principio de igualdad.

En definitiva, el modelo introducido por la Directiva (UE) 2023/970 no es una sustitución del sistema anterior, sino como una evolución que refuerza sus mecanismos y corrige algunas de sus debilidades estructurales, especialmente en el ámbito probatorio. Su aportación principal reside en mejorar las condiciones de efectividad del derecho a la igualdad retributiva, aunque su eficacia dependerá, en última instancia, de cómo se articule su transposición y de la capacidad del ordenamiento para convertir la transparencia en un instrumento operativo de garantía.

3.2 Propuestas de mejora y perspectivas de futuro

Si el análisis anterior muestra que la Directiva introduce avances relevantes, pero no agota los problemas del modelo, las propuestas de mejora no pueden limitarse a reiterar su finalidad, sino que deben identificar qué déficits persisten tras su adopción y cómo podrían corregirse en el proceso de transposición en España.

La principal cuestión no es si el sistema debe orientarse hacia la prevención, algo que la propia Directiva ya asume, sino si los instrumentos previstos son suficientes para garantizar una intervención efectiva frente a desigualdades estructurales. En efecto, la propia lógica de la norma parte del reconocimiento de que la opacidad retributiva dificulta la efectividad del principio de igualdad salarial, lo que explica la introducción de mecanismos de transparencia como herramienta de corrección estructural[41].

Un primer punto crítico se sitúa en el grado de dependencia real de la activación individual. Aunque la Directiva mejora el acceso a la información y refuerza la posición procesal de la persona trabajadora, el sistema sigue requiriendo, en la práctica, que alguien identifique la desigualdad y active el mecanismo. El déficit no está, por tanto, en la existencia de esta lógica, sino en el peso que sigue teniendo en un contexto donde las desigualdades pueden permanecer ocultas durante largos periodos de tiempo. Desde la perspectiva constitucional, esta cuestión conecta directamente con el artículo 9.2 CE, en la medida en que la efectividad del principio

[41] Considerandos 6, 7 y 15 de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023.

de igualdad no puede descansar exclusivamente en la iniciativa individual cuando se trata de desigualdades estructurales[42].

Además, aunque el ordenamiento español ya prevé una cierta flexibilización de la carga de la prueba en los procesos por discriminación, en línea con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea[43], la Directiva introduce un refuerzo adicional al vincular expresamente el incumplimiento de las obligaciones de transparencia con el desplazamiento de dicha carga hacia el empleador[44]. Esto obliga a preguntarse si estamos ante una verdadera innovación o ante una intensificación de estándares ya presentes en el sistema español.

Una posible mejora en la transposición española consistiría en reforzar las potestades de actuación ex officio de la Inspección de Trabajo, no solo en términos de control formal del cumplimiento de obligaciones como el registro salarial o las auditorías retributivas previstas en el Real Decreto 902/2020[45], sino también en la detección material de brechas injustificadas a partir de los datos disponibles. Esto podría articularse, por ejemplo, mediante sistemas de alerta automática derivados de los registros retributivos, la obligación de comunicar determinadas desviaciones salariales o la previsión de actuaciones inspectoras obligatorias cuando se superen ciertos umbrales de brecha no justificada. De este modo, la intervención dejaría de depender exclusivamente de la iniciativa individual sin alterar la lógica básica del sistema.

Un segundo ámbito de mejora se refiere a los sistemas de valoración de puestos de trabajo. La Directiva ya exige que se basen en criterios objetivos y neutros desde la perspectiva de género, pero deja un margen significativo en su concreción. En el caso español, pese a la existencia de instrumentos como las auditorías retributivas, persiste un grado relevante de discrecionalidad técnica en la definición de esos criterios.

Por ello, la mejora no pasa por reiterar la exigencia de objetividad, sino por densificar normativamente su contenido. Esto podría lograrse mediante la elaboración de guías técnicas más precisas, la estandarización de factores de valoración o un control más intenso por parte de la Inspección de Trabajo sobre la adecuación material de los sistemas utilizados. La clave aquí es evitar que la neutralidad formal de los criterios oculte valoraciones sesgadas del trabajo,

[42] Art. 9.2 CE; STC 145/1991, FJ 2; STC 250/2000, FJ 6.
[43] STJUE de 26 de junio de 2001, Brunnhofer, C-381/99, apdos. 52-54.
[44] Arts. 16 y 18 de la Directiva (UE) 2023/970.
[45] Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, arts. 5 y ss.

algo que tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea han advertido en relación con la discriminación indirecta[46].

Por último, es importante precisar que no todas las cuestiones deben resolverse en este apartado. En particular, la tensión entre transparencia y protección de datos, aunque relevante, no constituye tanto una mejora del modelo como un problema de delimitación entre derechos, que debe abordarse en el marco específico de la transposición normativa y del equilibrio constitucional, tal como ya se ha analizado en el capítulo anterior.

Las propuestas de mejora no consisten en reproducir el contenido de la Directiva, sino en intensificar su efectividad en el contexto español, reforzando los mecanismos de control público y reduciendo los espacios en los que la desigualdad puede mantenerse sin ser detectada o corregida. La cuestión no es tanto diseñar nuevos principios, sino asegurar que los ya existentes operen con suficiente intensidad en un ámbito caracterizado por la opacidad y la complejidad estructural de las decisiones retributivas.

[46] STC 250/2000, FJ 7; STJUE de 26 de junio de 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, apdos. 33-35.

CONCLUSIONES

El trabajo parte de la idea de que la transparencia salarial puede actuar como un instrumento jurídico relevante para reforzar la efectividad de la igualdad retributiva, al permitir identificar desigualdades estructurales que, en contextos de opacidad, permanecen ocultas y resultan difíciles de impugnar. El análisis realizado confirma esta idea, aunque con matices. La transparencia no es una solución autosuficiente ni garantiza por sí sola la igualdad material. Su impacto dependerá de cómo se articule normativamente, de la intensidad con la que se aplique y del marco institucional que la acompañe.

El punto de partida ha sido considerar que la igualdad retributiva no es una simple opción de política legislativa, sino una exigencia que puede derivarse del propio orden constitucional. Aunque no aparezca formulada de forma expresa, se deduce de la conexión entre los artículos 14, 9.2 y 35 CE. El artículo 14 prohíbe la discriminación por razón de sexo, mientras que el artículo 9.2 introduce una exigencia de actuación orientada a remover los obstáculos que impiden la igualdad real. Esto obliga a entender la igualdad retributiva desde una perspectiva material, atenta a las condiciones en las que se generan y perpetúan las diferencias salariales.

La evolución jurisprudencial confirma este planteamiento. El Tribunal Constitucional ha ido desplazando el análisis desde una visión formal hacia el contenido real de las situaciones, incorporando progresivamente una perspectiva de género. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha contribuido a consolidar la igualdad retributiva como un estándar exigible, reforzando conceptos como el trabajo de igual valor, la discriminación indirecta o la flexibilización de la carga de la prueba. Por su parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha insistido en que el uso de estereotipos de género resulta incompatible con el principio de igualdad. Este desarrollo permite entender la igualdad retributiva no solo como una prohibición de trato desigual, sino como un mandato de corrección de desigualdades persistentes.

A pesar de estos avances, el modelo clásico de tutela presenta límites claros. Se trata de un sistema construido sobre una lógica reactiva, en la que la intervención jurídica se produce una vez que la desigualdad ya ha tenido lugar y cuya activación depende en gran medida de la persona trabajadora. Este esquema resulta problemático en el ámbito salarial, donde la opacidad dificulta tanto la identificación de la desigualdad como su impugnación. El reconocimiento del derecho por sí solo, no garantiza su efectividad si no existen condiciones materiales que permitan ejercerlo.

En este marco, la Directiva (UE) 2023/970 introduce un cambio relevante al reforzar la dimensión preventiva del sistema. No se limita a sancionar la discriminación, sino que busca facilitar su detección mediante mecanismos como la transparencia en el acceso al empleo, el derecho a la información retributiva, la exigencia de sistemas de valoración objetiva de los puestos de trabajo y el refuerzo del régimen probatorio. Estas medidas reducen la asimetría informativa y desplazan parte del análisis hacia la propia organización de las decisiones salariales.

Este cambio no supone una ruptura total con el modelo anterior. El sistema mantiene una estructura en la que la activación de los mecanismos de control sigue siendo necesaria, aunque en condiciones más favorables que antes. La transparencia mejora la posición de la persona trabajadora, pero no elimina por completo la dependencia de su iniciativa ni sustituye la lógica reactiva. El resultado es un modelo mixto, en el que conviven elementos preventivos con estructuras tradicionales de tutela.

Desde el punto de vista constitucional, este enfoque conecta con el artículo 9.2 CE. Cuando la desigualdad tiene un carácter estructural y poco visible, no puede dejarse exclusivamente en manos de la iniciativa individual. Aunque este precepto no impone un modelo concreto, sí limita la inacción frente a desigualdades persistentes. La transparencia salarial puede entenderse así como una forma de actuar sobre uno de los principales obstáculos para la igualdad: la falta de información.

El análisis también muestra que la transparencia no puede aplicarse de forma aislada. Su implementación afecta a otros derechos y principios constitucionales. En relación con la libertad de empresa, no se elimina la autonomía en la fijación de salarios, pero se exige que las decisiones puedan justificarse con criterios objetivos. La protección de datos plantea un equilibrio más delicado, ya que el acceso a información útil no puede traducirse en una exposición indiscriminada de datos individualizados. La clave está en definir qué información es necesaria y en qué condiciones puede facilitarse. En cuanto a la negociación colectiva, lejos de debilitarla, la Directiva refuerza su papel como instrumento para concretar los criterios de valoración y revisión de las diferencias retributivas.

En relación con la transposición en España, el ordenamiento ya dispone de instrumentos relevantes, como el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores o los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. Sin embargo, esto no elimina la necesidad de adaptación. La cuestión no es solo la existencia de normas, sino si estas alcanzan el nivel de exigencia que introduce la Directiva y si resultan efectivas en la práctica.

El análisis crítico permite evitar una visión excesivamente optimista. La transparencia facilita la identificación de desigualdades, pero no las corrige por sí misma. El refuerzo del régimen probatorio mejora la posición de la persona trabajadora, aunque no elimina completamente las dificultades. La eficacia del modelo dependerá, en gran medida, de la intensidad de los mecanismos de control y de su aplicación real.

Por ello, una de las líneas de mejora más relevantes pasa por reforzar la actuación pública, especialmente a través de la Inspección de Trabajo, para que la detección de desigualdades no dependa exclusivamente de la iniciativa individual. También resulta necesario avanzar en la concreción técnica de los sistemas de valoración de puestos de trabajo, evitando que criterios aparentemente neutros sigan reproduciendo sesgos.

La transparencia salarial funciona un instrumento adecuado para avanzar en la efectividad de la igualdad retributiva, pero no como una garantía suficiente por sí misma. Su principal aportación consiste en modificar las condiciones en las que el Derecho aborda el problema, facilitando la identificación y el control de desigualdades que antes podían pasar desapercibidas.

La hipótesis de partida queda, por tanto, confirmada con una precisión importante. La transparencia solo tendrá un efecto transformador si se integra en un marco más amplio de intervención jurídica, institucional y colectiva. La Directiva (UE) 2023/970 establece un estándar más exigente, pero su eficacia dependerá de cómo se lleve a cabo su transposición y de la capacidad del sistema para convertir la información en medidas efectivas de corrección.

El reto no es únicamente conocer mejor las desigualdades retributivas, sino contar con mecanismos capaces de actuar sobre ellas. La transparencia no elimina por sí sola la desigualdad, pero sí cambia de forma significativa las condiciones en las que puede hacerse visible, someterse a control y corregirse.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA CIENTÍFICA

Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics, 229*(2), 87–119. https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4

Arenas Viruez, M. (2021). Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. *Temas Laborales, (156)*, 11–49.

Ballester Pastor, M. A. (2018). *La discriminación retributiva por razón de sexo*. Editorial Bomarzo.

Ballester Pastor, M. A. (2025). La transparencia retributiva, la protección de datos y la deconstrucción de los derechos de representación en la STS de 21 de noviembre de 2024. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*(pp. 460–462). Ediciones Cinca.

Cabeza Pereiro, J. (2012). La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica. *Lan Harremanak, (25)*, 79–98.

Cairós Barreto, D. M. (2024). El papel del convenio colectivo como instrumento de transparencia retributiva. *Femeris, 9*(2), 31–57. https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8639

Camps, V. (2018). Transparencia y brecha salarial. *Revista Internacional Transparencia e Integridad, (6)*, 1–5.

Crespi, M. del M. (2016). El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género. *Femeris, 2*(1), 9–29.

García Lombardía, S. (2015). El papel de la inspección de trabajo y seguridad social ante la discriminación retributiva por razón de sexo: un análisis a la luz del principio de transparencia. *Revista de Derecho UNED, (16)*, 925–961.

Llano Sánchez, M. (2024). Clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo y promoción profesional. En M. L. Molero Marañón & P. Nieto Rojas (Coords.), *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad* (pp. 213–240). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Lousada Arochena, J. F. (2018). La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de Naciones Unidas y la OIT. *Documentación Laboral, (115)*, 33–51.

Martínez Moreno, C. (2019). *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Editorial Bomarzo.

Monereo Pérez, J. L., & López Insua, B. del M. (2025). Mujer y Seguridad Social: Igualdad y brecha de género. En J. L. Monereo Pérez & B. del M. López Insua (Eds.), *La brecha de género en pensiones* (pp. 24–185). Ediciones Laborum.

Nogueira Gustavino, M. (2012). El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente. *Lan Harremanak, (25)*, 19–52.

Rey Martínez, F. (2010). Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español. *Revista Derecho del Estado, (25)*, 5–40.

Rodríguez Escanciano, S. (2018). La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución. *Documentación Laboral, (113)*, 7–30.

Rojo Torrecilla, E. (2024). Transparencia retributiva y principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. *Femeris, 9*(1), 13–27. https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8638

Roqueta Buj, R. (2023). La Directiva (UE) 2023/970 y su transposición en España. *LABOS, 4*(3), 70–92. https://doi.org/10.20318/labos.2023.8253

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. https://www.ohchr.org

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. https://www.un.org

Diario Oficial de la Unión Europea. (2006). *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.*

Diario Oficial de la Unión Europea. (2023). *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023*.

España. (2020). *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

Tribunal Constitucional. (1991). *Sentencia 145/1991, de 1 de julio*.

Tribunal Constitucional. (2000). *Sentencia 250/2000, de 30 de octubre*.

Tribunal Constitucional. (2017). *Sentencia 112/2017, de 16 de octubre*.

Tribunal Constitucional. (2019). *Sentencia 2/2019, de 14 de enero*.

Tribunal Constitucional. (2019). *Sentencia 91/2019, de 3 de julio*.

Tribunal Constitucional. (2019). *Sentencia 92/2019, de 3 de julio*.

Tribunal Constitucional. (2019). *Sentencia 108/2019, de 23 de septiembre*.

Tribunal Constitucional. (2020). *Sentencia 71/2020, de 29 de junio*.

Tribunal Constitucional. (2021). *Sentencia 119/2021, de 31 de mayo*.

Tribunal Constitucional. (2022). *Sentencia 20/2022, de 9 de febrero*.

Tribunal Constitucional. (2023). *Sentencia 44/2023, de 9 de mayo*.

Tribunal Constitucional. (2024). *Sentencia 22/2024, de 12 de febrero*.

Tribunal Constitucional. (2024). *Sentencia 89/2024*.

Tribunal Supremo. (2014). *Sentencia 1908/2014*.

Tribunal Supremo. (2023). *Sentencia 7/2023, de 21 de febrero*.

Tribunal Supremo. (2024). *Sentencia de 24 de abril de 2024 (Rec. 6/2023)*.

Tribunal Supremo. (2024). *Sentencia de 29 de abril de 2024 (Rec. 3303/2022)*.

Tribunal Supremo. (2024). *Sentencia 2073/2024*.

Tribunal Supremo. (2024). *Sentencia 1302/2024, de 21 de noviembre*.

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. (1976). *Sentencia de 8 de abril de 1976, asunto 43/75, Defrenne II*.

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. (1981). *Sentencia de 31 de marzo de 1981, asunto 96/80, Jenkins*.

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. (1995). *Sentencia de 31 de mayo de 1995, asunto C-400/93, Royal Copenhagen*.

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. (2001). *Sentencia de 26 de junio de 2001, asunto C-381/99, Brunnhofer*.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2004). *Sentencia de 13 de enero de 2004, asunto C-256/01, Allonby*.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2012). *Konstantin Markin c. Rusia* (Demanda núm. 30078/06).

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2014). *Emel Boyraz c. Turquía* (Demanda núm. 61960/08).

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2017). *Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portugal* (Demanda núm. 17484/15).

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2017). *Talpis c. Italia* (Demanda núm. 41237/14).

INFORMES INSTITUCIONALES Y RECURSOS ELECTRÓNICOS

Comisión Europea. (2020). *La brecha salarial de género en la UE: hechos y cifras*.

Comisión Europea. (2023). *Informe sobre igualdad de género en la UE 2023*.

Eurostat. (2024). *Gender pay gap statistics*.

Instituto de las Mujeres. (2021). *Guía para la elaboración de sistemas de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género*.

Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Encuesta de Población Activa. Cuarto trimestre de 2023*.

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *La transparencia salarial puede contribuir a luchar contra la brecha salarial*.

ANEXOS

En este apartado se incluyen 15 tablas que recogen el resumen de las sentencias más relevantes para la investigación. Su selección responde a su especial incidencia en la construcción del principio de igualdad retributiva y en la evolución de su interpretación jurisprudencial. Estas tablas permiten sintetizar los aspectos clave de cada resolución y facilitan una visión conjunta del marco jurisprudencial analizado a lo largo del trabajo.

ANÁLISIS DE LA STC 145/1991
DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO

REF. SENTENCIA	**STC 145/1991, DE 1 DE JULIO** **RECURSO DE AMPARO NÚM. 175/89.** El caso enfrenta a un amplio grupo de trabajadoras de limpieza del Hospital "Gregorio Marañón" con la Administración madrileña, al cuestionar la diferencia salarial existente con respecto a los peones varones, pese a realizar funciones idénticas.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (SALA SEGUNDA)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL.**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	Las demandantes trabajaban como **Limpiadoras** en el Hospital "Gregorio Marañón", centro dependiente de la Comunidad de Madrid. Aunque sus tareas diarias coincidían plenamente con las tareas atribuidas a los **Peones,** categoría desempeñada únicamente por hombres, el convenio colectivo asignaba a las Limpiadoras un salario inferior. La Magistratura de Trabajo declaró inicialmente que existía **discriminación salarial por razón de sexo**, basándose en que, acreditada la identidad de funciones, una diferencia retributiva aun mínima suponía una vulneración del art. 14 CE. Sin embargo, el Tribunal Central de Trabajo revocó esa decisión al considerar que las dos categorías profesionales eran distintas y justificaban un salario diferente. Las trabajadoras acudieron al amparo alegando vulneración del **derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo**, así como del derecho a la tutela judicial efectiva.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Vulnera el art. 14 CE la existencia de una diferencia salarial entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo objetivamente igual, amparándose esa diferencia en categorías profesionales formalmente distintas pero vinculadas a estereotipos de género?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	• Determinar si la diferencia retributiva entre Peones (varones) y Limpiadoras (mujeres), pese a realizar el mismo trabajo, constituye una discriminación por razón de sexo prohibida por el art. 14 CE. • Examinar si el órgano judicial de suplicación aplicó de forma adecuada la prohibición de discriminación y valoró correctamente los hechos probados. • Decidir si debía otorgarse tutela judicial para restablecer el derecho a la igualdad salarial.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	Actora (trabajadoras) • Afirman que está plenamente acreditado que realizan las mismas funciones que los Peones. • La única razón de la diferencia salarial es la **feminización** de la categoría de Limpiadoras. • Alegan discriminación directa e indirecta por razón de sexo (art. 14 CE), citando el art. 17 ET, los convenios de la OIT y la Directiva 75/117. • Defienden que el Convenio Colectivo usa categorías segregadas por razón de género que no responden a criterios objetivos. • Solicitan la equiparación salarial y la reparación de las cantidades adeudadas. Demandada (Comunidad de Madrid)

	• Sostiene que las categorías de Peón y Limpiadora son distintas y que el mayor esfuerzo físico exigido a los Peones justifica el salario superior. • Afirma que el Convenio no establece diferencias de trato por sexo, puesto que, en abstracto, ambos puestos pueden ser ocupados por trabajadores de cualquier género. • Alega que, si existiera algún problema, debería haberse impugnado el Convenio y no un caso aislado. Ministerio Fiscal • Considera que el Convenio no es discriminatorio en sí mismo, pero reconoce que en el hospital concreto **sí existe un trato desigual injustificado**. • Señala que el TCT no valoró adecuadamente los hechos probados que acreditaban la igualdad de funciones.
SOLUCIÓN	El Tribunal Constitucional **estima el amparo** y declara que sí existió una **discriminación por razón de sexo** prohibida por el art. 14 CE. Razones principales: • **Identidad de funciones demostrada**: cuando hombres y mujeres realizan un trabajo igual, cualquier diferencia salarial constituye discriminación (FJ 3). • **La categoría profesional formal no puede encubrir discriminación**: es el trabajo real, no la etiqueta profesional, lo que debe servir como criterio de comparación (FJ 3). • **Discriminación indirecta**: la clasificación del Convenio perpetúa un sistema que infravalora tareas asociadas tradicionalmente a mujeres (FJ 5). • **Perspectiva de género temprana**: el TC critica que el juicio judicial anterior se limitara a analizar categorías abstractas y no el impacto real en las trabajadoras. • **Obligación de tutela**: los tribunales ordinarios debieron eliminar la desigualdad retributiva aplicando directamente el art. 14 CE, aun cuando el Convenio no hubiera sido impugnado formalmente (FJ 6). El TC anula la sentencia del Tribunal Central de Trabajo y declara firme la de instancia que reconocía el derecho a igual salario.
VOTO(S) PARTICULARES	El magistrado García Mon entiende que la cuestión principal debía haberse resuelto exclusivamente desde el art. 24 CE (tutela judicial efectiva), sin extender tanto el análisis al art. 14 CE. Considera que el fallo final no aborda todas las pretensiones procesales planteadas por las trabajadoras.

ANÁLISIS DE LA STC 91/2019
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

REF. SENTENCIA	**STC 91/2019, de 3 de julio** **RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD NÚM. 4512-2018.** La sentencia resuelve una cuestión de inconstitucionalidad planteada en relación con el sistema de cálculo de las pensiones de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (PLENO)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	El Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona planteó cuestión de inconstitucionalidad respecto de determinados preceptos de la Ley General de la Seguridad Social que regulaban el cálculo de las pensiones de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial. En concreto, el sistema cuestionado aplicaba un coeficiente de parcialidad que reducía de forma significativa los periodos de cotización computables, lo que tenía como consecuencia una disminución notable de la cuantía de las pensiones o incluso la imposibilidad de acceder a ellas. El órgano judicial consideró que este sistema podía vulnerar el **artículo 14 CE**, en la medida en que afectaba de manera desproporcionada a las mujeres, colectivo mayoritario entre las personas trabajadoras a tiempo parcial, generando una posible **discriminación indirecta por razón de sexo**.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Vulnera el sistema de cálculo de las pensiones de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial el principio de igualdad y no discriminación del artículo 14 CE, al producir un impacto adverso desproporcionado sobre las mujeres?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	• Determinar si el régimen legal aplicable a las personas trabajadoras a tiempo parcial genera una discriminación indirecta por razón de sexo. • Examinar si el legislador ha introducido una diferencia de trato injustificada entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. • Valorar la compatibilidad del sistema de cotización con el principio constitucional de igualdad material.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	Órgano judicial promotor de la cuestión • Sostiene que el sistema de coeficientes de parcialidad reduce de forma excesiva los derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial. • Afirma que el impacto de la norma recae mayoritariamente sobre las mujeres, lo que revela una discriminación indirecta.

	• Considera que la medida no supera el juicio de proporcionalidad. Abogacía del Estado • Defiende que el sistema responde a criterios objetivos vinculados a la contributividad del sistema de Seguridad Social. • Niega la existencia de discriminación, al tratarse de una regulación formalmente neutra. • Invoca el margen de configuración del legislador en materia de Seguridad Social. Ministerio Fiscal • Aprecia vulneración del principio de igualdad. • Considera que el impacto adverso sobre las mujeres es relevante y carece de justificación suficiente. • Solicita la declaración de inconstitucionalidad de los preceptos cuestionados.
SOLUCIÓN	El Tribunal Constitucional **estima la cuestión de inconstitucionalidad** y declara **inconstitucional y nulo** el sistema de cálculo de las pensiones de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial. **Razones principales:** • **Existencia de discriminación indirecta por razón de sexo**: aunque la norma es formalmente neutra, su aplicación perjudica mayoritariamente a las mujeres (FJ 7). • **Falta de justificación objetiva y razonable**: el Tribunal considera que la reducción aplicada no es proporcionada ni necesaria para garantizar el carácter contributivo del sistema (FJ 8). • **Vulneración de la igualdad material**: el legislador no ha tenido en cuenta la realidad social del trabajo a tiempo parcial ni su dimensión de género. • **Influencia del Derecho de la Unión Europea**: se acoge la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre discriminación indirecta y trabajo a tiempo parcial.
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia **cuenta con votos particulares**, en los que algunos magistrados discrepan del alcance de la declaración de inconstitucionalidad y del margen de apreciación otorgado al legislador.

ANÁLISIS DE LA STC 92/2019
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

REF. SENTENCIA	**STC 92/2019, de 3 de julio** **CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD NÚM. 607-2019.** La sentencia se dicta en relación con la normativa reguladora del acceso y cálculo de determinadas prestaciones de la Seguridad Social aplicables a las personas trabajadoras a tiempo parcial.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (PLENO)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	El Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona planteó cuestión de inconstitucionalidad en relación con determinados preceptos de la Ley General de la Seguridad Social que regulaban el acceso a las prestaciones de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial. El órgano judicial consideró que el sistema legal vigente, al exigir determinados periodos mínimos de cotización calculados mediante coeficientes correctores, podía producir un efecto perjudicial desproporcionado sobre las mujeres, dado que estas representan la mayoría de las personas empleadas bajo esta modalidad contractual. La duda de constitucionalidad se centraba en la posible vulneración del **artículo 14 CE**, en relación con el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, al tratarse de una regulación formalmente neutra pero con un impacto claramente diferenciado.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Vulnera el régimen legal de acceso a las prestaciones de la Seguridad Social para las personas trabajadoras a tiempo parcial el principio de igualdad del artículo 14 CE, al generar una discriminación indirecta por razón de sexo?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	**Órgano judicial promotor de la cuestión** • Considera que la normativa cuestionada en materia de cálculo de prestaciones de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial establece una diferencia de trato respecto de las personas trabajadoras a tiempo completo. • Sostiene que dicha regulación puede generar un impacto negativo desproporcionado sobre las mujeres, que constituyen la mayoría del colectivo afectado. • Entiende que el sistema no supera el juicio de igualdad ni el principio de proporcionalidad exigido por el artículo 14 de la Constitución Española. **Abogacía del Estado** • Defiende la constitucionalidad del precepto legal cuestionado. • Argumenta que el régimen aplicable responde a criterios objetivos y razonables vinculados al carácter contributivo del sistema de Seguridad Social. • Niega la existencia de discriminación indirecta, al tratarse de una regulación formalmente neutra y aplicable por igual a hombres y mujeres. **Ministerio Fiscal** • Apoya la estimación de la cuestión de inconstitucionalidad planteada. • Considera acreditado que la norma produce un impacto adverso desproporcionado sobre las mujeres.

	• Afirma que la regulación vulnera el principio de igualdad material y el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Órgano judicial promotor de la cuestión** • Considera que el sistema de cálculo de la pensión de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial introduce una diferencia de trato injustificada. • Sostiene que la norma genera un impacto negativo desproporcionado sobre las mujeres, lo que evidencia una discriminación indirecta por razón de sexo. • Entiende que la regulación no supera el juicio de proporcionalidad exigido por el artículo 14 CE. **Abogacía del Estado** • Defiende la constitucionalidad de la norma por basarse en criterios objetivos vinculados al carácter contributivo del sistema de Seguridad Social. • Argumenta que el trato diferenciado responde al número de horas efectivamente trabajadas y cotizadas. • Niega la existencia de discriminación indirecta, al tratarse de una regulación formalmente neutra. **Ministerio Fiscal** • Apoya la estimación de la cuestión de inconstitucionalidad. • Considera acreditado el impacto adverso desproporcionado de la norma sobre las mujeres. Afirma que la regulación vulnera el principio de igualdad material.
SOLUCIÓN	El Tribunal Constitucional **estima la cuestión de inconstitucionalidad** y declara **inconstitucionales y nulos** los preceptos legales impugnados. **Razones principales:** • **Existencia de discriminación indirecta por razón de sexo**: la norma, aunque neutral en su formulación, perjudica mayoritariamente a las mujeres (FJ 5). • **Falta de justificación objetiva y razonable**: el Tribunal considera que los coeficientes aplicados no resultan proporcionales al objetivo perseguido (FJ 6). • **Vulneración de la igualdad material**: el legislador no ha tenido en cuenta la realidad social del trabajo a tiempo parcial y su dimensión de género. • **Conexión con la jurisprudencia europea**: se refuerza la doctrina del TJUE sobre discriminación indirecta y trabajo a tiempo parcial.
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia **no cuenta con votos particulares**, adoptándose la decisión por unanimidad.

ANÁLISIS DE LA STC 119/2021
IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO, CONCILIACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA

REF. SENTENCIA	**STC 119/2021, de 31 de mayo** **RECURSO DE AMPARO NÚM. 3199-2020.** El caso tiene su origen en la demanda de amparo interpuesta por una trabajadora frente a una resolución judicial que avaló la modificación de su jornada laboral, pese a que se encontraba disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hija menor, al entender que dicha resolución vulneraba su derecho fundamental a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (SALA PRIMERA)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	La demandante de amparo, doña Iris Martín Varela, trabajadora de la empresa Insuiña, S.L., solicitó en agosto de 2018 una reducción de jornada diaria de dos horas para el cuidado de su hija menor de doce años. La empresa accedió a dicha solicitud, fijando un horario de lunes a viernes de 8:30 a 14:30 horas, y posteriormente aceptó también que la trabajadora quedara excluida de la realización de guardias en fines de semana y festivos. Un año después, en agosto de 2019, la empresa comunicó a la trabajadora una modificación de la distribución de su jornada, obligándola a prestar servicios una hora y media los sábados cuando así lo exigieran necesidades organizativas, compensando ese tiempo con un retraso en la hora de entrada el lunes siguiente. La trabajadora manifestó su oposición a dicha modificación por considerar que afectaba al ejercicio de su derecho de conciliación y a la reducción de jornada ya reconocida. Ante la falta de acuerdo, la trabajadora interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, solicitando el mantenimiento de su concreción horaria sin prestación de servicios los sábados y alegando la vulneración de los artículos 14 y 39 CE. El juzgado desestimó la demanda, al considerar que la empresa no había denegado la reducción de jornada y que la modificación horaria estaba justificada por razones organizativas. El posterior incidente de nulidad de actuaciones fue igualmente desestimado. Agotada la vía judicial ordinaria, la trabajadora interpuso recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Vulnera el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) una resolución judicial que avala la modificación de la jornada de una trabajadora que disfruta de una reducción de jornada por cuidado de hijos, sin ponderar adecuadamente sus circunstancias personales y familiares?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	• Determinar si la modificación de la jornada impuesta a la trabajadora supone una discriminación indirecta por razón de sexo. • Examinar si los órganos judiciales han omitido la dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. • Valorar si la resolución judicial impugnada vulneró el derecho fundamental a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo.

ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte actora (trabajadora)** La demandante sostiene que la modificación de su jornada constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que son mayoritariamente las mujeres quienes ejercen los derechos de reducción de jornada por cuidado de hijos. Alega que el órgano judicial resolvió el litigio desde una perspectiva estrictamente organizativa y de legalidad ordinaria, sin ponderar la dimensión constitucional del derecho a la igualdad y del mandato de protección a la familia y a la infancia. Considera que la imposición de trabajo en sábados dificulta de forma injustificada la conciliación de su vida familiar y laboral. **Parte demandada (empresa)** La empresa defiende que la modificación de la jornada responde a necesidades organizativas objetivas y que en ningún momento se ha negado el derecho de la trabajadora a la reducción de jornada. Sostiene que la prestación de servicios durante una hora y media los sábados no supone una vulneración del derecho de conciliación y que la medida está amparada en el pacto interno de organización del trabajo. **Ministerio Fiscal** El Ministerio Fiscal interesa la estimación del recurso de amparo por entender que la resolución judicial impugnada no valoró adecuadamente la dimensión constitucional del derecho a la no discriminación por razón de sexo. Considera que la medida adoptada por la empresa, aunque formalmente neutra, produce un impacto negativo sobre la conciliación de la trabajadora y constituye una discriminación indirecta.
SOLUCIÓN	El Tribunal Constitucional **estima el recurso de amparo** y declara vulnerado el derecho fundamental de la demandante a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). **Razones principales:** • **Falta de ponderación constitucional:** el órgano judicial se limitó a analizar la modificación de jornada desde la perspectiva de la legalidad ordinaria, sin valorar la relevancia constitucional del derecho a la conciliación y a la igualdad (FJ 4). • **Discriminación indirecta por razón de sexo:** la medida empresarial, aunque aparentemente neutra, perjudica de manera especial a la trabajadora por su condición de mujer que ejerce un derecho asociado a la maternidad (FJ 3). • **Prevalencia del derecho a la conciliación:** cuando están en juego derechos vinculados a la maternidad y al cuidado de hijos, los órganos judiciales deben ponderar las circunstancias personales y familiares concretas (arts. 14 y 39 CE). • **Obligación de valorar alternativas:** no basta con invocar razones organizativas si no se analiza si existen medidas menos lesivas para el derecho fundamental afectado. El Tribunal declara la nulidad de las resoluciones judiciales impugnadas y ordena la retroacción de actuaciones para que se dicte una nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia **no cuenta con votos particulares**, lo que refuerza la claridad y solidez de la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional.

ANÁLISIS DE LA STC 108/2019
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y MATERNIDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

REF. SENTENCIA	**STC 108/2019, de 30 de septiembre** **RECURSO DE AMPARO NÚM. 2925-2018** El caso enfrenta a una trabajadora que había obtenido una plaza en un proceso selectivo con el **Instituto Nacional de Estadística (INE),** al impedirse su incorporación al puesto por encontrarse en situación de **baja por maternidad**, lo que dio lugar a un trato desfavorable vinculado a dicha circunstancia.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (SALA SEGUNDA)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	La demandante, doña **María del Carmen Santacreu Tomás**, participó en un proceso selectivo convocado por el Instituto Nacional de Estadística para la cobertura de una plaza de personal laboral, obteniendo la **primera posición** en la lista de personas aprobadas. Tras el nacimiento de su hija, comunicó al INE su **imposibilidad temporal de incorporarse de forma inmediata** al puesto por encontrarse en situación de maternidad, manifestando expresamente que **no renunciaba a la plaza** y solicitando la reserva de la misma hasta poder incorporarse. La Administración rechazó dicha solicitud alegando razones de **urgencia en la cobertura del puesto**, y procedió a contratar a la siguiente persona de la lista. La trabajadora interpuso demanda por vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El Juzgado de lo Social estimó parcialmente su demanda, apreciando discriminación por razón de sexo. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana revocó dicha sentencia al considerar que no existía discriminación, ya que la relación laboral no se había llegado a formalizar. Agotada la vía judicial ordinaria, la trabajadora interpuso recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Vulnera el artículo 14 CE la actuación de una administración pública que impide la incorporación a un puesto de trabajo obtenido en un proceso selectivo por encontrarse la trabajadora en situación de maternidad, aun cuando no se haya formalizado la relación laboral?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	**Parte actora (trabajadora)** • Solicita el reconocimiento de la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo. • Sostiene que el trato desfavorable sufrido está directamente vinculado a su maternidad. • Reclama la nulidad de la resolución judicial que negó dicha discriminación. **Parte demandada (Instituto Nacional de Estadística)** • Defiende la inexistencia de discriminación por razón de sexo. • Alega que la decisión se basó en la falta de incorporación efectiva al puesto.

	• Justifica su actuación en razones organizativas y de urgencia del servicio. **Ministerio Fiscal** • Apoya la estimación del recurso de amparo. • Considera que la maternidad fue el factor determinante del perjuicio sufrido. • Afirma que la actuación administrativa vulneró el artículo 14 CE.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte actora** Sostiene que la negativa a permitir su incorporación constituye una discriminación directa por maternidad, prohibida por el artículo 14 CE y por la Ley Orgánica 3/2007, al no haberse ofrecido ninguna medida alternativa compatible con su situación. **Parte demandada** Niega la existencia de discriminación y afirma que la decisión habría sido la misma con independencia del sexo de la persona afectada, al no haberse formalizado la relación laboral y existir una necesidad inmediata de cubrir el puesto. **Ministerio Fiscal** Considera que la Administración debía haber adoptado soluciones flexibles que garantizaran el acceso al empleo sin penalizar la maternidad, y que la falta de intencionalidad discriminatoria no excluye la vulneración del derecho fundamental.
SOLUCIÓN	El Tribunal Constitucional **estima el recurso de amparo** y declara vulnerado el **derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE)**. **Razones principales:** • La maternidad constituye un factor directamente vinculado al sexo y su uso como motivo de trato desfavorable supone discriminación directa. • La protección frente a la discriminación opera también en la fase de **acceso al empleo**, aunque no se haya formalizado aún la relación laboral. • La Administración estaba obligada a ofrecer **medidas razonables y flexibles** que permitieran compatibilizar el acceso al empleo con la situación de maternidad. • La ausencia de intencionalidad discriminatoria no impide apreciar la vulneración del derecho fundamental si el perjuicio es objetivamente constatable.
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia **no cuenta con votos particulares**, lo que refuerza la posición adoptada por la mayoría del Tribunal.

ANÁLISIS DE LA STC 89/2024
IGUALDAD DE TRATO, NO DISCRIMINACIÓN Y PRESPECTIVA DE GÉNERO

REF. SENTENCIA	**STC 89/2024, de 5 de junio** **RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD NÚM. 6706-2022**
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (PLENO)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	Más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Vox interpusieron recurso de inconstitucionalidad contra diversos preceptos de la **Ley 15/2022**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Los recurrentes cuestionaban, entre otros aspectos, la constitucionalidad de: • La incorporación de la **perspectiva de género** en las políticas públicas contra la discriminación. • Las limitaciones a la libertad de contratación en el acceso al empleo y a la vivienda. • La exclusión de financiación pública de centros educativos que aplican educación diferenciada por sexos. • La tipificación de determinadas infracciones administrativas por irregularidades formales. Alegaban que dichos preceptos vulneraban principios constitucionales como el pluralismo ideológico, la libertad ideológica, la libertad de empresa, la legalidad sancionadora y la reserva de ley orgánica.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Son conformes con la Constitución los preceptos de la Ley 15/2022 que desarrollan el principio de igualdad y no discriminación, en particular aquellos que incorporan la perspectiva de género, limitan determinadas prácticas privadas y establecen un régimen sancionador administrativo?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	• Determinar si la perspectiva de género impuesta por la ley vulnera la neutralidad ideológica del Estado. • Examinar si las limitaciones a la libertad de contratación en empleo y vivienda son constitucionalmente legítimas. • Valorar si la exclusión de financiación pública a determinados centros educativos respeta el derecho a la educación y la reserva de ley orgánica. • Analizar si el régimen sancionador cumple con el principio de legalidad y seguridad jurídica.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	Parte recurrente (diputados de Vox) Sostienen que la ley introduce un enfoque ideológico obligatorio a través de la perspectiva de género, vulnerando el pluralismo político y la libertad ideológica. Alegan que se restringe de forma desproporcionada la libertad de empresa y de contratación. Defienden que la exclusión de financiación pública de centros con educación diferenciada debería regularse

	mediante ley orgánica. Consideran que el régimen sancionador es impreciso y contrario al principio de tipicidad. Abogado del Estado Defiende que la perspectiva de género no es una imposición ideológica, sino una herramienta jurídica consolidada para alcanzar la igualdad real y efectiva. Afirma que las limitaciones a la contratación están justificadas por la eficacia horizontal del derecho a la igualdad. Sostiene que el legislador tiene un amplio margen para configurar el régimen de ayudas públicas y el sistema sancionador.
SOLUCIÓN	**SOLUCIÓN** El **Tribunal Constitucional desestima íntegramente el recurso** y declara **la constitucionalidad de todos los preceptos impugnados**. **Razones principales:** • La **perspectiva de género** no constituye una imposición ideológica, sino un criterio jurídico orientado a garantizar la igualdad material (arts. 1.1, 9.2 y 14 CE). • El principio de **igualdad y no discriminación** puede proyectarse legítimamente sobre las relaciones entre particulares, incluidos el empleo y la vivienda. • La exclusión de financiación pública a determinados centros educativos responde a una opción legislativa razonable y no vulnera el derecho a la educación. • El régimen sancionador cumple con las exigencias del principio de legalidad y tipicidad.
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia cuenta con **votos particulares discrepantes**, especialmente en relación con: • La necesidad de ley orgánica para regular la exclusión de financiación pública de centros educativos. • La suficiencia del grado de concreción del régimen sancionador administrativo. Estos votos reflejan la existencia de un debate constitucional relevante, aunque no alteran el fallo mayoritario.

ANÁLISIS DE LA STC 250/2000
IGUALDAD RETRIBUTIVA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

REF. SENTENCIA	**STC 250/2000, de 30 de octubre** **RECURSO DE AMPARO NÚM. 4.039/1996** El recurso se interpone por una organización sindical en representación de un colectivo de trabajadoras, frente a un sistema retributivo previsto en convenio colectivo que establece **diferencias salariales entre categorías profesionalmente feminizadas y masculinizadas**, presuntamente contrarias al principio de igualdad.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (PLENO)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	El conflicto tiene su origen en la aplicación de un convenio colectivo del sector hortofrutícola, en el que se establecen **categorías profesionales diferenciadas** con distinta retribución económica. En concreto, se distinguía entre: • Categorías desempeñadas mayoritariamente por hombres (cargadores, descargadores y apiladores), con **salarios más elevados**. • Categorías desempeñadas mayoritariamente por mujeres (triadoras, encajadoras y marcadoras), con **salarios inferiores.** La parte recurrente consideró que esta diferenciación suponía una **discriminación retributiva por razón de sexo**, al tratarse según alegaba de trabajos de igual valor, y solicitó la tutela del derecho fundamental reconocido en el **artículo 14 CE**. Tras la desestimación de sus pretensiones en la jurisdicción social, se interpuso recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Vulnera el **artículo 14 CE** un sistema retributivo que establece diferencias salariales entre categorías profesionales feminizadas y masculinizadas cuando dichas diferencias se basan en criterios como el esfuerzo físico exigido por el trabajo?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	• Determinar si existe **discriminación retributiva indirecta por razón de sexo** en el sistema salarial impugnado. • Valorar si los trabajos realizados por hombres y mujeres pueden considerarse **trabajos de igual valor**, pese a la distinta naturaleza de las tareas. • Analizar si la diferencia salarial responde a **criterios objetivos y razonables**, constitucionalmente legítimos.

ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte actora (sindicato y trabajadoras)** • Sostiene que la diferenciación salarial reproduce estereotipos de género y feminiza determinadas categorías peor remuneradas. • Afirma que las tareas realizadas por ambos colectivos son similares desde el punto de vista funcional, por lo que deberían recibir la misma retribución. • Invoca el artículo 14 CE, así como la doctrina constitucional sobre trabajo de igual valor. • Solicita la declaración de inconstitucionalidad del sistema retributivo por discriminación por razón de sexo. **Parte demandada (empresa y resoluciones judiciales previas)** • Defiende que las categorías profesionales responden a funciones distintas, especialmente en cuanto al esfuerzo físico exigido. • Sostiene que la diferencia salarial se basa en la naturaleza objetiva del trabajo, no en el sexo de quien lo desempeña. • Niega la existencia de discriminación, al poder realizarse ambas tareas indistintamente por hombres o mujeres. **Ministerio Fiscal** • Interesa la desestimación del recurso de amparo. • Considera que la diferencia retributiva se apoya en criterios objetivos y razonables. • Afirma que no se acredita la existencia de trabajos de igual valor a efectos constitucionales.
SOLUCIÓN	El Tribunal Constitucional **desestima el recurso de amparo** y declara que **no existe vulneración del artículo 14 CE**. **Razones principales:** • **Doctrina del trabajo de igual valor**: el Tribunal recuerda que la mera feminización o masculinización de una categoría profesional **no basta por sí sola** para apreciar discriminación (FJ 6). • **Justificación objetiva y razonable**: la diferencia salarial se fundamenta en el **mayor esfuerzo físico, riesgo y carga dorsolumbar** exigidos en las tareas de carga y descarga, lo que constituye un criterio constitucionalmente legítimo (FJ 6). • **Neutralidad del criterio**: el factor diferenciador no es el sexo, sino la **naturaleza del trabajo**, que podría ser desempeñado por personas de cualquier sexo. • **Inexistencia de discriminación indirecta**: aunque exista una mayor presencia femenina en determinadas categorías, ello no convierte automáticamente la diferencia salarial en discriminatoria si existe una justificación objetiva suficiente.
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia **no contiene votos particulares**, lo que refuerza la posición mayoritaria del Tribunal.

ANÁLISIS DE LA STC 22/2024
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ZEXO, EMBARAZO Y SALARIOS DE TRAMITACIÓN

REF. SENTENCIA	**STC 22/2024, de 12 de febrero** **RECURSO DE AMPARO NÚM. 5319-2022** El caso tiene su origen en la reclamación de una trabajadora embarazada a la que se denegó el abono de los salarios de tramitación con cargo al Estado, al haberse declarado su despido nulo por razón de embarazo, a diferencia de otras trabajadoras despedidas en idénticas circunstancias cuyo despido fue calificado como improcedente.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (SALA PRIMERA)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	La demandante, doña Natalia Rodríguez Aguilera, fue despedida por causas objetivas junto con otras trabajadoras de la empresa Petmark, SL, que cesó en su actividad por razones económicas. Todas las trabajadoras impugnaron judicialmente el despido. El Juzgado de lo Social declaró que los despidos carecían de causa, calificándolos como improcedentes. No obstante, en el caso de la demandante, el despido fue declarado **nulo**, al encontrarse embarazada en el momento de la extinción contractual, conforme al artículo 53.4 b) del Estatuto de los Trabajadores. Dado que la empresa había cesado su actividad, se declaró la extinción de las relaciones laborales con reconocimiento tanto de la indemnización como de los salarios de tramitación. Ante la insolvencia empresarial, las trabajadoras solicitaron el abono de los salarios de tramitación al Estado. Mientras que la reclamación fue estimada respecto de las trabajadoras con despido improcedente, fue **denegada** en el caso de la demandante por haberse declarado su despido nulo. Tras la desestimación de su reclamación en vía administrativa y judicial, la trabajadora interpuso recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Vulnera el **artículo 14 CE** la interpretación de la normativa que impide a una trabajadora embarazada percibir los salarios de tramitación con cargo al Estado cuando su despido es declarado nulo por razón de embarazo, situándola en una posición más desfavorable que a otras trabajadoras despedidas en idénticas circunstancias?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	• Determinar si la denegación de los salarios de tramitación constituye una **discriminación por razón de sexo**, al tener su origen en el embarazo. • Analizar si la interpretación judicial de los artículos 56.5 LET y 116.2 LJS resulta compatible con el principio constitucional de igualdad y no discriminación. • Valorar si la aplicación conjunta de normas aparentemente neutras produce un **trato peyorativo** para las mujeres embarazadas.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte actora (trabajadora)** • Sostiene que la única razón por la que se le negó el abono de los salarios de tramitación fue su estado de embarazo. • Afirma que se encuentra en una situación materialmente idéntica a la de sus compañeras, siendo la distinta calificación del despido consecuencia directa del embarazo.

	• Alega la vulneración del artículo 14 CE, tanto en su vertiente de igualdad como de prohibición de discriminación por razón de sexo. • Denuncia una discriminación directa y, subsidiariamente, indirecta, al producirse un efecto perjudicial exclusivo para las mujeres embarazadas. **Parte demandada (Abogacía del Estado)** • Defiende que no existe un término válido de comparación entre despido improcedente y despido nulo. • Sostiene que la diferencia de trato deriva de la ley y no de su aplicación, correspondiendo al legislador la regulación de las consecuencias jurídicas de cada tipo de despido. • Niega la existencia de discriminación por razón de sexo, al no establecer la normativa una distinción expresa basada en el embarazo. **Ministerio Fiscal** • Descarta la vulneración del derecho a la igualdad en sentido estricto. • Considera, no obstante, que sí se ha producido una discriminación por razón de sexo, al haberse generado un perjuicio económico directamente vinculado al embarazo. • Entiende que la vulneración deriva de una interpretación judicial excesivamente formalista, contraria al contenido material del artículo 14 CE.
SOLUCIÓN	El Tribunal Constitucional **estima el recurso de amparo** y declara que **se ha vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE)**. **Razones principales:** • **Existencia de discriminación por razón de sexo**: el embarazo es un factor directamente vinculado al sexo femenino, y su consideración ha provocado un trato desfavorable para la trabajadora (FJ 4). • **Efecto perverso de la tutela reforzada**: la calificación del despido como nulo, prevista legalmente para proteger a la mujer embarazada, terminó situándola en una posición más desfavorable que a sus compañeras (FJ 4). • **Interpretación judicial contraria al artículo 14 CE**: la aplicación estricta y literal del artículo 116.2 LJS impidió una interpretación conforme a la Constitución que evitara el trato discriminatorio (FJ 4). • **No imputabilidad directa a la ley**: la vulneración no deriva del tenor literal de la norma, sino de la interpretación realizada por la Administración y los órganos judiciales. El Tribunal acuerda la nulidad de las resoluciones impugnadas y la retroacción de actuaciones para que se dicte una nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia **no cuenta con votos particulares**, lo que refuerza la unanimidad de la doctrina fijada.

ANÁLISIS DEL ASUNTO BRUNNHOFER
IGUALDAD RETRIBUTIVA Y TRABAJO DE IGUAL VALOR EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

REF. SENTENCIA	**SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (SALA SEXTA), DE 26 DE JUNIO DE 2001** **ASUNTO C-381/99, BRUNNHOFER** La cuestión se plantea a raíz de una petición de decisión prejudicial elevada por el Oberlandesgericht Wien (Austria), en un litigio entre **Susanna Brunnhofer** y el **Bank der österreichischen Postsparkasse AG**, relativo a una presunta discriminación salarial por razón de sexo.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (SALA SEXTA)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**CUESTIÓN PREJUDICIAL (ART.234 TCE, ACTUAL ART. 267 TFUE)**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	La demandante, Susanna Brunnhofer, trabajó para el banco demandado entre 1993 y 1997. Durante su relación laboral, percibió un salario inferior al de un compañero masculino contratado con posterioridad, pese a que ambos estaban clasificados en la misma categoría profesional conforme al convenio colectivo aplicable. Aunque el salario base era idéntico, la diferencia retributiva derivaba de un complemento salarial individual previsto en los contratos de trabajo, que era significativamente superior en el caso del trabajador masculino. La demandante consideró que realizaba el mismo trabajo o un trabajo de igual valor que su compañero y que la diferencia salarial constituía una discriminación por razón de sexo contraria al artículo 119 TCE (actual art. 157 TFUE) y a la Directiva 75/117/CEE sobre igualdad retributiva. Tras la desestimación de su demanda en primera instancia, el tribunal austriaco decidió plantear cuestión prejudicial al TJUE.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Puede considerarse que existe discriminación retributiva por razón de sexo cuando una trabajadora percibe un salario inferior al de un trabajador masculino clasificado en la misma categoría profesional, y en qué condiciones puede justificarse objetivamente una diferencia salarial conforme al Derecho de la Unión?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	• Determinar si la clasificación en la misma categoría profesional es suficiente para afirmar la existencia de **trabajo igual o de igual valor**. • Precisar cómo debe apreciarse la **igualdad retributiva** cuando existen complementos salariales individuales. • Establecer las reglas sobre la **carga de la prueba** en los casos de discriminación salarial. • Analizar qué factores pueden constituir una **justificación objetiva** de la diferencia salarial.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte actora (trabajadora)** • Sostiene que realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor que su compañero masculino. • Afirma que la diferencia salarial carece de justificación objetiva y se basa en el sexo.

	• Invoca el principio de igualdad retributiva recogido en el artículo 119 TCE y en la Directiva 75/117/CEE. • Considera irrelevantes los criterios subjetivos o evaluaciones posteriores del rendimiento para fijar el salario inicial. **Parte demandada (entidad bancaria)** • Niega la existencia de discriminación por razón de sexo. • Argumenta que el trabajador masculino desempeñaba funciones de mayor responsabilidad y tenía mayor contacto con clientes relevantes. • Defiende que el complemento salarial respondía a **criterios objetivos**, como la calidad del trabajo y la capacidad profesional. • Sostiene que la clasificación en la misma categoría no implica necesariamente igualdad de funciones. **Comisión Europea** Recuerda que el principio de **igualdad** retributiva exige un análisis concreto del trabajo efectivamente realizado. • Subraya que las diferencias salariales solo son admisibles si se basan en **factores objetivos y ajenos al sexo**.
SOLUCIÓN	El Tribunal de Justicia declara que el principio de igualdad retributiva prohíbe cualquier diferencia salarial entre hombres y mujeres que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, salvo que esté justificada por factores objetivos no relacionados con el sexo. Criterios esenciales fijados por el Tribunal: Concepto amplio de retribución: los complementos salariales forman parte del salario y deben analizarse de manera individual (apdo. 34-36). Trabajo de igual valor: la clasificación en la misma categoría profesional no es suficiente por sí sola, aunque constituye un indicio relevante (apdo. 44). Carga de la prueba: corresponde inicialmente a la trabajadora acreditar que percibe un salario inferior y que realiza un trabajo igual o de igual valor; una vez acreditado, incumbe al empleador justificar objetivamente la diferencia (apdos. 52-60). Justificación objetiva: solo son admisibles criterios objetivos, proporcionales y ajenos al sexo; no pueden utilizarse factores subjetivos o evaluaciones posteriores del rendimiento para justificar diferencias salariales iniciales (apdos. 76-79).
VOTO(S) PARTICULARES	**La sentencia no contiene votos particulares.**

ANÁLISIS DE LA STC DEFRENNE (ASUNTO 43/75)
IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y EFECTO DIRECTO DEL DERECHO DE LA UNIÓN

REF. SENTENCIA	**SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE 8 DE ABRIL DE 1976 ASUNTO 43/75, GABRIELLE DEFRENNE C. SOCIÉTÉ ANONYME BELGE DE NAVIGATION AÉRIENNE (SABENA)** **Cuestión prejudicial planteada por la Cour du travail de Bruselas sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE.**
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**CUESTIÓN PREJUDICIAL (ART. 177 TCEE)**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	El litigio principal enfrentaba a Gabrielle Defrenne, antigua azafata de vuelo de la compañía aérea SABENA, con su empresa, a raíz de una diferencia salarial existente entre ella y sus compañeros masculinos que realizaban el mismo trabajo como auxiliares de vuelo. Durante el período comprendido entre 1963 y 1966, la demandante percibió una retribución inferior exclusivamente por razón de sexo, circunstancia que no era discutida por las partes. Ante esta situación, el órgano jurisdiccional belga planteó una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia para determinar si el artículo 119 del Tratado CEE, relativo a la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, podía ser invocado directamente por los particulares ante los tribunales nacionales.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Tiene el artículo 119 del Tratado CEE efecto directo, permitiendo a los trabajadores invocarlo ante los tribunales nacionales para exigir la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por un mismo trabajo?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	Determinar si el principio de igualdad de retribución reconocido en el artículo 119 del Tratado CEE genera derechos directamente exigibles por los particulares. Establecer desde qué momento temporal puede reconocerse dicho efecto directo. Clarificar el alcance del principio de igualdad retributiva en el ordenamiento jurídico de los Estados miembros.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte actora (Gabrielle Defrenne)** Sostiene que ha sido víctima de una discriminación salarial directa por razón de sexo, ya que realizaba el mismo trabajo que sus compañeros masculinos pero percibía una retribución inferior. Defiende que el artículo 119 del Tratado CEE consagra un principio claro, preciso e incondicional que debe ser aplicable directamente por los tribunales nacionales. **Empresa demandada y algunos Estados miembros** Alegan que el artículo 119 se dirige exclusivamente a los Estados miembros y que su aplicación requiere medidas de desarrollo normativo a nivel nacional o comunitario. Advierten además de las consecuencias económicas que podría generar el reconocimiento del efecto directo del precepto, especialmente por las posibles reclamaciones retroactivas.
SOLUCIÓN	**SOLUCIÓN** El Tribunal de Justicia declara que el artículo 119 del Tratado CEE tiene efecto directo y puede ser invocado por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Razones principales:

	El principio de igualdad de retribución constituye uno de los fundamentos esenciales de la Comunidad, con una dimensión no solo económica, sino también social. El artículo 119 es claro, preciso e incondicional en los supuestos de discriminación directa, lo que permite su aplicación directa sin necesidad de normas de desarrollo. La igualdad retributiva se impone no solo a los Estados, sino también a los empleadores públicos y privados. No pueden utilizarse argumentos económicos para limitar la eficacia de un derecho fundamental reconocido por el Tratado. No obstante, el Tribunal limita los efectos retroactivos de la sentencia por razones de seguridad jurídica, salvo para quienes ya hubieran iniciado acciones judiciales.
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia no cuenta con votos particulares, lo que refuerza la trascendencia y solidez de la doctrina establecida.

ANÁLISIS DEL ASUNTO JENKINS
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

REF. SENTENCIA	**SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, DE 31 DE MARZO DE 1981** **ASUNTO 96/80, JENKINS** **La sentencia trae causa de una cuestión prejudicial planteada por el** Employment Appeal Tribunal del Reino Unido**, en un litigio entre** J. P. Jenkins **y la empresa** Kingsgate (Clothing Productions) Ltd**, relativo a una posible discriminación retributiva por razón de sexo en el trabajo a tiempo parcial.**
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**CUESTIÓN PREJUDICIAL (ART.177 TCE, ACTUAL ART. 267 TFUE)**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	La demandante trabajaba para la empresa demandada a tiempo parcial y percibía una retribución por hora inferior a la abonada a un trabajador masculino que realizaba el mismo trabajo a tiempo completo. En la práctica, la empresa aplicaba una política salarial conforme a la cual el trabajo a tiempo parcial era remunerado con un salario por hora aproximadamente un 10 % inferior al del trabajo a tiempo completo. En el momento del litigio, la totalidad o la inmensa mayoría de las personas empleadas a tiempo parcial eran mujeres, mientras que el trabajo a tiempo completo estaba ocupado principalmente por hombres. La trabajadora alegó que esta diferencia salarial vulneraba el principio de igualdad de retribución consagrado en el artículo 119 TCE y en la Directiva 75/117/CEE, al constituir una discriminación por razón de sexo. Ante las dudas interpretativas sobre el alcance del principio de igualdad retributiva, el órgano jurisdiccional nacional planteó varias cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Puede constituir una discriminación indirecta por razón de sexo una diferencia de retribución entre trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo completo cuando el colectivo de personas empleadas a tiempo parcial está integrado de manera exclusiva o mayoritaria por mujeres?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	Determinar si una diferencia en la retribución por hora entre trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo vulnera el principio de igualdad retributiva. Analizar cuándo una diferencia salarial aparentemente neutra puede constituir discriminación indirecta por razón de sexo. Precisar los criterios que permiten justificar objetivamente una diferencia de trato salarial.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte actora (trabajadora)** Alega que realiza el mismo trabajo que los trabajadores a tiempo completo. Sostiene que la diferencia salarial perjudica principalmente a las mujeres, ya que el trabajo a tiempo parcial está ocupado casi exclusivamente por ellas. Afirma que la práctica salarial constituye una discriminación indirecta por razón de sexo prohibida por el artículo 119 TCE. **Parte demandada (empresa)** Defiende que la diferencia salarial no se basa en el sexo, sino en el número de horas trabajadas.

	Alega que la retribución inferior del trabajo a tiempo parcial responde a razones económicas objetivas, como incentivar el trabajo a tiempo completo. Sostiene que la política salarial se aplica indistintamente a hombres y mujeres. **Gobiernos y Comisión Europea** Señalan que el artículo 119 TCE prohíbe únicamente las diferencias de trato basadas en el sexo. Subrayan que corresponde al juez nacional valorar si la diferencia salarial encubre una discriminación indirecta.
SOLUCIÓN	El Tribunal de Justicia declara que una diferencia de retribución entre trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo completo solo constituye una discriminación prohibida si en la práctica perjudica principalmente a las mujeres y no puede justificarse por factores objetivos ajenos a toda discriminación por razón de sexo. Criterios esenciales fijados por el Tribunal: No toda diferencia salarial es discriminatoria: el pago de un salario por hora inferior en el trabajo a tiempo parcial no es, por sí mismo, contrario al artículo 119 TCE (apdo. 10). Discriminación indirecta: existe cuando una medida aparentemente neutra afecta de forma desproporcionada a las mujeres (apdos. 13 y 15). Justificación objetiva: la diferencia salarial solo es admisible si responde a razones objetivas, legítimas y ajenas al sexo, como necesidades económicas reales de la empresa (apdos. 11 y 12). Función del juez nacional: corresponde al órgano jurisdiccional interno apreciar, a la vista de las circunstancias del caso, si la práctica salarial constituye una discriminación indirecta (apdo. 14).
VOTO(S) PARTICULARES	**La sentencia no contiene votos particulares.**

ANÁLISIS DEL ASUNTO ROYAL COPENHAGUEN
IGUALDAD RETRIBUTIVA, SISTEMAS DE TRABAJO A DESTAJO Y CARGA DE LA PRUEBA

REF. SENTENCIA	**SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, DE 31 DE MAYO DE 1995** **ASUNTO C-400/93, ROYAL COPENHAGEN** La sentencia resuelve una cuestión prejudicial planteada por el faglige voldgiftsret (Tribunal de arbitraje laboral de Dinamarca), en un litigio entre el Specialarbejderforbundet i Danmark (sindicato) y Dansk Industri, actuando en nombre de Royal Copenhagen A/S, relativo a una presunta vulneración del principio de igualdad retributiva.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**CUESTIÓN PREJUDICIAL (ART.177 TCE, ACTUAL ART. 267 TFUE)**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	Royal Copenhagen es una empresa dedicada a la fabricación de productos de cerámica, con una plantilla compuesta mayoritariamente por mujeres. Los trabajadores se organizaban en distintos grupos profesionales (torneros, pintores y operarios), todos ellos incluidos en el mismo convenio colectivo. El sistema retributivo aplicable era, en gran parte, un sistema de retribución a destajo, compuesto por una parte fija (salario base por hora) y una parte variable vinculada al número de piezas producidas. En la práctica, existían diferencias significativas en la retribución media por hora entre distintos grupos de trabajadores. El sindicato denunció que los grupos integrados mayoritariamente por mujeres, en particular los pintores de porcelana azul, percibían una retribución media inferior a la de otros grupos integrados mayoritariamente por hombres, como los operadores de máquinas automáticas, pese a que realizaban trabajos de igual valor. Ante las dudas sobre la compatibilidad de este sistema con el artículo 119 TCE (actual art. 157 TFUE) y la Directiva 75/117/CEE, el órgano arbitral danés planteó varias cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Es compatible con el principio de igualdad retributiva un sistema de remuneración a destajo en el que existen diferencias en la retribución media entre grupos de trabajadores mayoritariamente masculinos y femeninos que realizan trabajos de igual valor, y cómo debe apreciarse la existencia de discriminación y la carga de la prueba en estos casos?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	Determinar si el principio de igualdad retributiva es aplicable a sistemas de retribución a destajo. Precisar cuándo una diferencia de retribución media entre grupos puede constituir discriminación por razón de sexo. Establecer los criterios para la comparación válida de grupos de trabajadores. Analizar la distribución de la carga de la prueba en contextos de falta de transparencia salarial.

ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte actora (sindicato)** Sostiene que los grupos de trabajadoras perciben salarios inferiores pese a realizar trabajos de igual valor. Alega que las diferencias retributivas no pueden explicarse únicamente por el rendimiento individual. Invoca la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 119 TCE y a la Directiva 75/117/CEE. Defiende el uso de datos estadísticos para acreditar la desigualdad salarial. **Parte demandada (empresa)** Niega la existencia de discriminación. Argumenta que las diferencias salariales se deben a resultados individuales del trabajo, propios del sistema a destajo. Defiende que factores como la fuerza física, la utilización de maquinaria o las condiciones laborales justifican objetivamente las diferencias. Sostiene que el sistema retributivo se aplica sin distinción de sexo. **Gobiernos y Comisión Europea** Reconocen la aplicabilidad del principio de igualdad retributiva a los sistemas a destajo. Subrayan la importancia de una valoración global de las circunstancias del caso. Señalan que la carga de la prueba puede invertirse cuando exista una apariencia de discriminación.
SOLUCIÓN	**El Tribunal de Justicia declara que el** artículo 119 TCE y la Directiva 75/117/CEE son plenamente aplicables a los sistemas de retribución a destajo**.** Criterios esenciales fijados por el Tribunal: Aplicabilidad del principio de igualdad**: el principio de igualdad retributiva se aplica con independencia del mecanismo utilizado para fijar el salario, incluidos los sistemas a destajo.** Retribución media**: la mera existencia de diferencias en la retribución media entre grupos no basta, por sí sola, para acreditar discriminación.** Comparación válida**: la comparación debe realizarse entre grupos** objetivamente comparables**, integrados por un número significativo de trabajadores y formados conforme a criterios no arbitrarios.** Carga de la prueba**: cuando el sistema salarial carece de transparencia y existen indicios suficientes de discriminación, puede imponerse al empresario la carga de probar que las diferencias retributivas se basan en** factores objetivos y ajenos al sexo**.** Justificación objetiva**: factores como el rendimiento individual, las condiciones de trabajo o la organización del trabajo pueden justificar diferencias salariales, siempre que no encubran una discriminación por razón de sexo.**
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia no contiene votos particulares.

ANÁLISIS DEL ASUNTO ALLONBY
IGUALDAD RETRIBUTIVA, CONCEPTO DE TRABAJADOR Y DISCRIMINACIÓN INDIRECTA EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

REF. SENTENCIA	**SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, DE 13 DE ENERO DE 2004** **ASUNTO C-256/01, ALLONBY** La cuestión se plantea a raíz de una petición de decisión prejudicial elevada por la Court of Appeal (England & Wales), en el marco de un litigio entre Debra Allonby y el Accrington & Rossendale College, la empresa intermediaria Education Lecturing Services (ELS) y el Secretary of State for Education and Employment, relativo a una presunta vulneración del principio de igualdad retributiva y de acceso a un régimen profesional de pensiones por razón de sexo.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**CUESTIÓN PREJUDICIAL (ART. 234 TCE, ACTUAL ART. 267 TFUE)**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	La demandante, Debra Allonby, trabajaba como profesora a tiempo parcial en un centro público de enseñanza superior en el Reino Unido. Hasta 1996 mantenía una relación laboral directa con el College, percibiendo una retribución por horas y disfrutando de las ventajas propias del estatuto de trabajador por cuenta ajena, incluidas las relativas a la protección social y a las pensiones. A raíz de reformas legales que equiparaban progresivamente los derechos del profesorado a tiempo parcial con los del profesorado a tiempo completo especialmente en materia de pensiones, el College decidió no renovar los contratos laborales de numerosos docentes, entre ellos la Sra. Allonby, y recurrir a una empresa intermediaria (ELS) que ofrecía profesorado como trabajadores por cuenta propia. Como consecuencia de este cambio, la Sra. Allonby pasó a prestar los mismos servicios docentes, en el mismo centro, pero bajo un contrato mercantil con ELS, percibiendo una remuneración inferior y perdiendo el acceso al régimen profesional de pensiones del profesorado (TSS), reservado exclusivamente a trabajadores con contrato laboral. La demandante alegó que esta situación suponía una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que afectaba mayoritariamente a mujeres, y que vulneraba el artículo 141 TCE (actual art. 157 TFUE), tanto en materia de igualdad retributiva como de acceso a prestaciones vinculadas al salario.
PROBLEMA JURÍDICO	Puede una trabajadora invocar el principio de igualdad retributiva del artículo 141 TCE cuando presta servicios a través de una empresa intermediaria distinta de aquella que emplea al trabajador varón utilizado como término de comparación? ¿Puede exigirse el acceso a un régimen profesional de pensiones cuando el requisito de estar vinculado por un contrato laboral produce una discriminación indirecta por razón de sexo?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	Determinar si el principio de igualdad retributiva puede aplicarse cuando no existe un único empleador responsablede la diferencia salarial. Precisar el concepto de “trabajador” a efectos del artículo 141 TCE.

	Analizar si el requisito de estar vinculado por un contrato de trabajo para acceder a un régimen de pensiones puede constituir una discriminación indirecta. Establecer si es posible basarse en datos estadísticos para demostrar dicha discriminación sin necesidad de un comparador individual concreto.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte actora (trabajadora)** Sostiene que realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor que profesores varones empleados directamente por el College. Alega que la utilización de una empresa intermediaria no puede servir para eludir el principio de igualdad retributiva. Defiende que el requisito de estar empleado mediante contrato laboral para acceder al régimen de pensiones perjudica de forma desproporcionada a las mujeres. **Parte demandada (College, ELS y Estado)** Niegan la existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Alegan que la demandante no puede compararse con trabajadores empleados por un empleador distinto. Sostienen que el régimen de pensiones está objetivamente vinculado al estatuto de trabajador por cuenta ajena. **Comisión Europea** Subraya la necesidad de interpretar el artículo 141 TCE de forma amplia. Recuerda que las diferencias de trato solo son admisibles si están objetivamente justificadas y no producen efectos discriminatorios indirectos.
SOLUCIÓN	**El Tribunal de Justicia realiza una** distinción clave **entre dos situaciones:** 1. Igualdad retributiva frente a la empresa intermediaria **El TJUE declara que** no puede aplicarse el principio de igualdad retributiva **cuando las diferencias salariales** no son imputables a una única fuente**.** **Al no ser el College y ELS un único empleador ni empresarios asociados, no existe una entidad responsable capaz de restablecer la igualdad, por lo que** no es posible la comparación salarial**.** 2. Acceso al régimen profesional de pensiones **El Tribunal reconoce que los** regímenes profesionales de pensiones forman parte de la retribución **y entran dentro del ámbito del artículo 141 TCE.** **No obstante, establece que el requisito de estar vinculado por un contrato laboral** puede constituir una discriminación indirecta por razón de sexo **si se demuestra, mediante datos estadísticos, que afecta de forma desproporcionada a las mujeres y carece de justificación objetiva.** **Además, aclara que la** calificación formal como trabajador por cuenta propia en Derecho nacional no es decisiva**, si la independencia es meramente ficticia y encubre una verdadera relación laboral.**
VOTO(S) PARTICULARES	**La sentencia no contiene votos particulares.**

ANÁLISIS DEL CASO CARVALHO PINTO DE SOUSA MORAIS c. PORTUGAL
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA JUSTICIA, VIDA PRIVADA Y DISCRIMINACIÓN

REF. SENTENCIA	**SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS (SECCIÓN CUARTA), DE 25 DE JULIO DE 2017** **CASO CARVALHO PINTO DE SOUSA MORAIS C. PORTUGAL (DEMANDA NÚM. 17484/15)** El caso deriva de una demanda presentada por Maria Ivone Carvalho Pinto de Sousa Morais contra Portugal, por considerar que una resolución judicial interna redujo su indemnización por negligencia médica utilizando razonamientos estereotipados sobre la sexualidad femenina y la edad, vulnerando el principio de no discriminación.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS (SECCIÓN CUARTA)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**DEMANDA INDIVIDUAL ANTE EL TEDH** **(art. 34 CEDH)**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	La demandante fue sometida a una intervención quirúrgica en un hospital público portugués. A consecuencia de la operación sufrió lesiones y secuelas graves y permanentes, entre ellas dolor intenso y limitaciones físicas relevantes. Además, alegó una afectación muy significativa de su vida íntima y sexual, con impacto psicológico y emocional. La demandante inició un procedimiento de responsabilidad por negligencia médica contra el Estado/servicio sanitario. En primera instancia se reconoció la existencia de mala praxis y se fijó una indemnización. Sin embargo, en vía de recurso, el órgano jurisdiccional superior redujo la cuantía de la indemnización, introduciendo consideraciones sobre la edad de la demandante y su condición de madre para relativizar la importancia del daño vinculado a su sexualidad. Para la demandante, ese razonamiento no era una valoración individualizada del daño, sino una forma de minusvalorar su sufrimiento a través de estereotipos de género (y de edad), lo que la colocaba en peor situación que otros supuestos comparables.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Vulnera el artículo 14 CEDH, en relación con el artículo 8 CEDH, una resolución judicial que reduce una indemnización por daños (incluidos los relativos a la vida sexual) apoyándose en ideas estereotipadas sobre la edad y la sexualidad de las mujeres?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	Determinar si la valoración del daño realizada por los tribunales portugueses supuso una injerencia o afectación injustificada del derecho al respeto de la vida privada (art. 8 CEDH). Analizar si la reducción de la indemnización se basó en un razonamiento discriminatorio por razón de sexo (y edad) contrario al art. 14 CEDH. Valorar si existió una diferencia de trato respecto de otros casos comparables y si el Estado aportó una justificación objetiva y razonable.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte demandante (Carvalho Pinto)**

	Sostiene que su vida privada (integridad física/psíquica y vida sexual) quedó gravemente afectada por la negligencia médica. Denuncia que el tribunal interno redujo la indemnización aplicando estereotipos: que a determinada edad y siendo madre la sexualidad tendría menos importancia. Alega que ese razonamiento implica una discriminación por razón de sexo (y edad), vulnerando el art. 14 en relación con el art. 8 CEDH. Argumenta que la valoración del daño debió ser individual y basada en hechos, no en prejuicios. **Estado demandado (Portugal)** Defiende que no hubo discriminación y que la decisión interna se enmarca en el margen de apreciación de los tribunales nacionales para cuantificar daños. Sostiene que la motivación se basó en una valoración global del caso, sin intención discriminatoria. Niega que exista un término de comparación válido o que el razonamiento pueda calificarse de estereotipado en sentido constitucional/convencional.
SOLUCIÓN	El TEDH estima la demanda y declara que Portugal vulneró el artículo 14 CEDH en relación con el artículo 8 CEDH. Razones principales: La vida privada incluye la vida sexual: el Tribunal recuerda que la vida privada (art. 8) abarca la integridad física y psicológica, y también la dimensión sexual y afectiva. Uso de estereotipos = trato discriminatorio: el TEDH considera que el tribunal interno no se limitó a valorar hechos, sino que introdujo una idea general y estereotipada (sobre edad/maternidad y sexualidad femenina) para restar relevancia al daño. Necesidad de justificación especialmente fuerte: cuando la diferencia de trato se conecta con el sexo, el estándar de justificación debe ser muy exigente; en este caso, la motivación no fue objetiva ni razonable. Impacto estructural: el Tribunal subraya que este tipo de razonamientos judiciales perpetúan estereotipos y pueden generar discriminación institucional. En consecuencia, el TEDH concluye que existió discriminación (art. 14) conectada con la afectación de la vida privada (art. 8), y reconoce la vulneración del Convenio.
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia no incorpora votos particulares (decisión de sección).

ANÁLISIS DEL CASO KONSTANTIN MARKIN c. RUSIA
IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, ROLES DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

REF. SENTENCIA	**SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS (GRAN SALA), DE 22 DE MARZO DE 2012** **CASO KONSTANTIN MARKIN C. RUSIA (DEMANDA NÚM. 30078/06)** El caso tiene su origen en una demanda presentada por Konstantin Markin, militar profesional del ejército ruso, que alegó haber sido discriminado por razón de sexo al denegársele el permiso parental, derecho reconocido únicamente a las mujeres militares.
ÓRGANO DE LA QUE EMANA	**TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS (GRAN SALA)**
TIPO DE PROCEDIMIENTO	**DEMANDA INDIVIDUAL ANTE EL TEDH (ART. 34 DEL CONVENIO EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS)**
ANTECEDENTES JURÍDICOS (HECHOS)	El demandante, Konstantin Markin, era militar profesional en las fuerzas armadas rusas y padre divorciado de tres hijos menores, de los cuales tenía la custodia. Tras el nacimiento de su tercer hijo, solicitó un permiso parental de tres añospara poder ocuparse del cuidado de sus hijos. La legislación rusa reconocía el derecho al permiso parental a las mujeres militares, pero lo negaba a los hombres, salvo en supuestos excepcionales (como el fallecimiento de la madre). En aplicación de esta normativa, las autoridades militares denegaron la solicitud del demandante. Markin recurrió esta decisión ante los tribunales nacionales, alegando que la diferencia de trato vulneraba el principio de igualdad. Sin embargo, tanto los tribunales ordinarios como el Tribunal Constitucional ruso confirmaron la legalidad de la normativa, justificando la distinción en el papel tradicional de la mujer como principal cuidadora y en las necesidades específicas del ejército. Agotada la vía interna, el demandante acudió al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
PROBLEMA JURÍDICO	¿Constituye una discriminación por razón de sexo, contraria al artículo 14 del CEDH en relación con el artículo 8, la exclusión de los hombres del derecho al permiso parental en el ámbito militar, basada en estereotipos tradicionales sobre los roles familiares?
OBJETO(S) DE LAS PARTES	Determinar si la diferencia de trato entre hombres y mujeres en el acceso al permiso parental está objetivamente justificada. Analizar si la protección de la familia y del interés del menor puede fundamentarse en una asignación rígida de roles de género. Valorar el margen de apreciación del Estado en materia de organización de las fuerzas armadas frente al principio de igualdad.
ARGUMENTOS DE LAS PARTES	**Parte demandante (Konstantin Markin)** Alega que la negativa al permiso parental se basa exclusivamente en su sexo. Sostiene que la normativa refuerza estereotipos tradicionales incompatibles con la igualdad efectiva.

	Afirma que la medida vulnera su derecho a la vida familiar (art. 8 CEDH) en relación con el principio de no discriminación (art. 14 CEDH). **Estado demandado (Rusia)** Defiende que la diferencia de trato responde a la protección social de la mujer, especialmente en el ámbito militar. Alega que las fuerzas armadas tienen características específicas que justifican restricciones particulares. Invoca el margen de apreciación estatal en cuestiones de política social y militar.
SOLUCIÓN	El Tribunal Europeo de Derechos Humanos estima la demanda y declara que Rusia ha vulnerado el artículo 14 del CEDH en relación con el artículo 8. Razones esenciales del Tribunal: Prohibición de estereotipos de género: el Tribunal afirma que los roles tradicionales que asignan a la mujer el cuidado exclusivo de los hijos no pueden justificar una diferencia de trato (apdos. 127-129). Igualdad parental: hombres y mujeres deben poder conciliar vida familiar y profesional en condiciones de igualdad. Insuficiencia de la justificación estatal: el argumento de la protección de la mujer resulta incompatible con la igualdad real y perpetúa una visión estereotipada de la familia. Margen de apreciación limitado: en materia de discriminación por razón de sexo, el margen de apreciación del Estado es reducido y exige razones especialmente convincentes, que en este caso no concurren.
VOTO(S) PARTICULARES	La sentencia cuenta con votos particulares disidentes, centrados principalmente en la amplitud del margen de apreciación estatal en el ámbito militar, aunque la doctrina mayoritaria refuerza claramente la prohibición de discriminación basada en estereotipos de género.