Parlamento Europeo

Los principios de igualdad y no discriminación, una perspectiva de Derecho Comparado

España

ESTUDIO

EPRS | Servicio de Estudios del Parlamento Europeo

Unidad Biblioteca de Derecho Comparado

PE 659.297– Octubre 2020

ES

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. UNA PERSPECTIVA DE DERECHO COMPARADO

España

ESTUDIO

Octubre 2020

Resumen

Este estudio forma parte de un proyecto destinado a sentar las bases de una comparación integrada y correlacionada de la regulación del principio de igualdad y no discriminación entre diferentes ordenamientos jurídicos positivos.

Las siguientes páginas contienen, en lo relativo a España, el análisis de su legislación vigente, de la jurisprudencia constitucional, así como un paralelo estudio dogmático sobre el concepto y naturaleza de ese derecho, prestando particular atención a sus distintos límites y a las políticas sectoriales positivas o pro activas. Se pasa asimismo revista a sus múltiples desafíos, y a la problemática de la extensión indiscriminada de ciertas medidas de discriminación positiva e inversa que puedan desvirtuar el alcance general del principio de igualdad.

La Constitución española de 1978 concibe el principio de igualdad y no discriminación como una piedra angular de todo el edificio constitucional, especialmente en el ámbito de los derechos y libertades públicas, lo que supuso que toda situación de desigualdad existente, al momento de su entrada en vigor, fuera considerada ya incompatible con el nuevo orden de valores. Las disposiciones jurídico-constitucionales sobre la igualdad son, por lo demás, varias. En primer lugar, el art. 14 de la Constitución consagra la igualdad ante la ley (igualdad formal) de todos los españoles, excluyendo toda clase de discriminación, con mención expresa de determinados motivos que son considerados supuestos de discriminación cualificada (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión). En segundo término, el art. 1.1 de la Norma fundamental concibe la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español. Finalmente, el art. 9.2 del Texto constitucional recoge la ineludible igualdad material, que se aúna así a la igualdad formal, como un mandato dirigido a los poderes públicos para la remoción de todos los obstáculos que impidan su efectiva realización.

La jurisprudencia dictada por el Tribunal Constitucional es de enorme importancia y significación, puesto que desde sus inicios prefiguró su ámbito de aplicación hasta llegar a su delimitación actual, al tiempo que posibilitó su desarrollo y protección más generosa.

AUTOR

El autor de este documento es el **Prof. Dr. Pedro GONZÁLEZ-TREVIJANO SÁNCHEZ**, Magistrado del Tribunal Constitucional de España y Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Rey Juan Carlos, por encargo de la Unidad Biblioteca de Derecho Comparado, Dirección General de Servicios de Estudios Parlamentarios (DG EPRS) de la Secretaría General del Parlamento Europeo.

El autor desea agradecer a Don Javier Garcés Urzainqui su eficaz ayuda en las investigaciones preliminares que han conducido a la elaboración de este estudio.

EDITOR

Prof. Dr. Ignacio DÍEZ PARRA, Jefe de la Unidad "Biblioteca de Derecho Comparado".

Para contactar la Unidad, por favor envíe un correo electrónico a:
EPRS-ComparativeLaw@europarl.europa.eu

VERSIONES LINGÜÍSTICAS

Original: ES

Traducciones: DE, FR, IT

Este documento está disponible en la siguiente dirección de Internet:

http://www.europarl.europa.eu/thinktank

CLÁUSULA DE EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva del autor y las opiniones expresadas en el mismo no representan necesariamente la posición oficial del Parlamento Europeo.

Está dirigido a los miembros y personal del Parlamento Europeo para su trabajo parlamentario.

Reproducción y traducción autorizadas, excepto a fines comerciales, con expresa mención de la fuente y previa información a la Unidad competente mediante el envío de una copia a la dirección de correo electrónico arriba indicada.

Manuscrito completado en octubre de 2020

Bruselas, © Unión Europea, 2020

Créditos de las imágenes: © lucid_dream / Adobe Stock.

PE 659.297

Impreso	ISBN: 978-92-846-7374-2	DOI:10.2861/813187	QA-04-20-629-ES-C
PDF	ISBN: 978-92-846-7372-8	DOI:10.2861/690642	QA-04-20-629-ES-N

Índice

Listado de abreviaturas ..... **VI**
Síntesis ..... **VII**
I. Introducción: breve evolución histórica **1**
II. La legislación **8**
II.1. Constitución 8
II.2. Normativa general básica 13
II.3. Normativa específica por materias 15
II.3.1. Administración General del Estado 16
II.3.2. Legislación administrativa 16
II.3.3. Legislación civil 18
II.3.4. Comunicación y sociedad de la información 19
II.3.5. Deporte 20
II.3.6. Educación 21
II.3.7. Extranjería y ciudadanos en el exterior 25
II.3.8. Función Pública 26
II.3.9. Legislación mercantil 27
II.3.10. Legislación laboral 29
II.3.11. Participación política 38
II.3.12. Legislación penal 39
II.3.13. Poder Judicial 43
II.3.14. Protección social 44
II.3.15. Libertad Religiosa 45
II.3.16. Salud 46
II.3.17. Seguridad y defensa 48
II.4. Leyes autonómicas que desarrollan el principio de igualdad y no discriminación 50
II.4.1. Andalucía 50
II.4.2. Aragón 50
II.4.3. Principado de Asturias 50
II.4.4. Baleares 51
II.4.5. Canarias 51
II.4.6. Cantabria 51
II.4.7. Castilla-La Mancha 51
II.4.8. Castilla y León 51
II.4.9. Cataluña 52
II.4.10. Ciudad de Ceuta 52
II.4.11. Ciudad de Melilla 52
II.4.12. Comunidad de Madrid 52
II.4.13. Comunidad Foral de Navarra 52
II.4.14. Comunidad Valenciana 52
II.4.15. Extremadura 52
II.4.16. Galicia 53
II.4.17. La Rioja 53
II.4.18. País Vasco 53
II.4.19. Región de Murcia 53
III. La jurisprudencia constitucional más sobresaliente **54**
III.1. Consideraciones previas 54

III.2. Doctrina constitucional general sobre la igualdad: Igualdad ante la ley e igualdad en la ley 55
III.3. Jurisprudencia constitucional relevante en materias específicas 58
III.3.1. Ámbito del empleo y las condiciones de trabajo 59
III.3.1.1 Discriminación por razón de sexo 59
III.3.1.1.a) Desigualdad de trato por razón de embarazo y parto 61
III.3.1.1.b) Desigualdad de trato a la mujer por excedencia 63
III.3.1.2 Discriminación por razón de edad 63
III.3.1.3 Discriminación por circunstancias familiares 63
III.3.1.4 Discriminación sindical 63
III.3.1.5 Discriminación por razones ideológicas, políticas o religiosas 64
III.3.1.6 Discriminación entre distintos grupos de trabajadores 65
III.3.1.7 Desigualdades no inconstitucionales. 66
III.3.2. Materia electoral 66
III.3.3. Igualdad en la educación 67
III.3.4. Acoso sexual y violencia de género 67
III.3.5. Régimen público de la Seguridad Social y prestaciones sociales 68
III.3.6. Causas de discriminación en otros ámbitos 69
IV. Los conceptos de igualdad y no discriminación y sus límites actuales 72
IV.1. Concepto propuesto 72
IV.1.1. Naturaleza de la cláusula general de igualdad: principio y derecho 72
IV.1.2. Titulares 73
IV.1.3. Destinatarios 73
IV.1.4. La discriminación: definición y tipos 74
IV.2. Discriminación positiva y discriminación inversa 75
IV.3. Igualdad y tradición 77
IV.3.1. El principio de varonía en la sucesión de los títulos nobiliarios 77
IV.3.2. La preferencia del hombre sobre la mujer en la sucesión a la Corona 79
IV.3.3. Vestigios de la exclusión de la mujer en el ámbito laboral y social 79
IV.4. La delgada línea entre el derecho de admisión y la discriminación 80
IV.5. Las Comunidades Autónomas frente al principio de igualdad 81
IV.6. Igualdad tributaria 83
V. Conclusiones 87
Normativa nacional y autonómica citada (por orden de aparición) 89
Lista de sentencias citadas 96
Bibliografía 102
Lista de los sitios web consultados 104

Índice de cuadros

CUADRO 1 ..... **1**
Artículos referidos a la igualdad en las Constituciones del siglo XIX 1
CUADRO 2 ..... **2**
Constitución de 1931 2
CUADRO 3 ..... **4**
Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer 4
CUADRO 4 ..... **6**
Arts. 62 y 63 del Código civil tras la Ley 14/1975, de 2 de mayo 6
Arts. 4 y 6 del Código de comercio tras la Ley 14/1975, de 2 de mayo 6
CUADRO 5 ..... **8**
Art. 14 Constitución española 8
CUADRO 6 ..... **8**
Art. 55.1, Constitución española 8
CUADRO 7 ..... **9**
Arts. 1.1 y 9.2., Constitución española 9
CUADRO 8 ..... **9**
Otros artículos de la Constitución española en relación con los principios de igualdad y no discriminación 9
CUADRO 9 ..... **11**
Art. 10, Constitución española 11
CUADRO 10 ..... **11**
Art. 53, Constitución española 11
CUADRO 11 ..... **11**
Art. 81.1, Constitución española 11
CUADRO 12 ..... **12**
Arts. 82 y art. 86, Constitución española 12
CUADRO 13 ..... **12**
Arts. 161.1.a) et 163, Constitución española 12
CUADRO 14 ..... **13**
Arts. 168.1, Constitución española 13
CUADRO 15 ..... **40**
Artículos 510, 511 y 512 del Código Penal 40
CUADRO 16 ..... **42**
Artículos 48 y 50 del Código Penal Militar 42

Listado de abreviaturas

AATC	Autos del Tribunal Constitucional.
Art.	Artículo.
Arts.	Artículos.
ATC	Auto del Tribunal Constitucional.
CE	Constitución española de 1978.
CEDH	Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales.
CDFUE	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
CP	Código Penal.
EEAA	Estatutos de Autonomía.
FJ	Fundamento jurídico.
LECrim	Ley de Enjuiciamiento Criminal, de 4 de septiembre de 1882.
LGTBI	Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales.
LOREG	Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.
SOVI	Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
SSTC	Sentencias del Tribunal Constitucional.
TC	Tribunal Constitucional de España.
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
TS	Tribunal Supremo.
TUE	Tratado de la Unión Europea.

Síntesis

Comienza el estudio con el examen de las manifestaciones del principio de igualdad y no discriminación en nuestro Derecho público, desde las Constituciones históricas hasta la vigente Constitución de 1978. Este análisis histórico-constitucional presta especial atención a la Constitución republicana de 1931, que contiene el precedente más influyente de la regulación actual.

Acto seguido, nos centramos en la legislación vigente sobre el principio de igualdad y no discriminación. Lógicamente, se parte de la Constitución (CE), concretamente de su artículo 14, que en un único apartado recoge la cláusula general de igualdad, en su doble vertiente de igualdad ante la ley y de proscripción de toda discriminación. Se dedica asimismo un epígrafe a las especiales garantías constitucionales que rodean al citado precepto y que encabeza el Capítulo Segundo del Título I de la CE. También se aclara que el artículo 116 CE, que regula los denominados estados de excepcionalidad política, desarrollados por la LO 4/1981, de 1 de junio, no puede ni debe de afectar de ningún modo al mentado art. 14 CE. Tras la alusión al Texto constitucional y a los diferentes artículos, que de forma más o menos intensa se relacionan con el art. 14 CE o que contienen referencias a la igualdad, se aborda su desarrollo legislativo por parte del Estado y de las diferentes Comunidades Autónomas. A efectos pedagógicos, este apartado se ha estructurado en tres bloques de materias.

El primer apartado enumera la normativa general básica existente en relación con el principio de igualdad y no discriminación. Se explican así brevemente los objetivos de distintas leyes en vigor. Es el caso, entre otras, de la Ley Orgánica 1/1984, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; y del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En todo caso, merece la pena subrayar que no existe una sola normativa específica que aglutine, como sucede también en los países de nuestro entorno, el principio de igualdad y no discriminación en todas sus manifestaciones.

El segundo bloque aborda las diversas leyes que, sin representar un inmediato y específico desarrollo del principio de igualdad y no discriminación, sí inciden sin embargo de alguna manera en su contenido y ejercicio en diferentes ámbitos. Son los casos de la legislación penal y laboral, de la participación política, de la educación, del deporte, de la función pública, del poder judicial, de la protección social, de la salud, etc. En este sentido, merece la pena poner de relieve que el desarrollo legislativo del principio de igualdad en ciertos campos ha conllevado la modificación del articulado de leyes tan determinantes como el Código Penal (CP), el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica del Régimen Electoral General.

El último bloque trata de las diferentes leyes de desarrollo que, sobre el principio de igualdad y no discriminación, han sido dictadas por las distintas Comunidades Autónomas.

A continuación, se analiza la ingente labor realizada por el Tribunal Constitucional (TC) a la hora de perfilar el contenido y el desarrollo de este derecho, especialmente en lo que respecta a los temas que más dudas suscitaban tras la aprobación de la Constitución. Así, y desde un primer momento, el TC se ocupó de fijar los criterios para distinguir las desigualdades lícitas de las discriminatorias, así como aclarar y diferenciar los conceptos de "igualdad ante la ley" e "igualdad en la ley". Una jurisprudencia que fue evolucionando a lo largo de los años hasta acuñar una interpretación dinámica de la igualdad formal del art. 14 CE que fuese compatible con la igualdad real y efectiva a la que se refiere el artículo 9.2 CE. Ello ha conllevado la declaración de validez constitucional de medidas de acción positiva y de discriminación

inversa adoptadas en beneficio de colectivos situados de manera inveterada en injustificada en posición de inferioridad.

Dentro de este apartado se han seleccionado las sentencias representativas que afectan a materias tales como el empleo, las condiciones laborales, el régimen de la Seguridad Social y las prestaciones sociales, así como las que atañen a régimen electoral, la educación, la violencia de género o el acoso sexual.

Seguidamente se examinan los conceptos de igualdad y no discriminación y la siempre polémica cuestión de sus límites. A tal efecto, se propone una construcción dogmática acorde con la doctrina constitucional y que pone el foco en cuatro aspectos esenciales de la cláusula general de igualdad del art. 14 CE: su naturaleza, sus titulares, sus destinatarios y los tipos de discriminación que la misma proscribe.

En lo relativo a la peliaguda cuestión de los límites y sus "zonas grises", se desgranan los fundamentos de la discriminación positiva y la discriminación inversa. Se reflexiona sobre la compleja relación entre el principio de igualdad y la tradición legislativa todavía existente, con la pervivencia de reglas o prácticas que en ocasiones pueden constituir excepciones o incumplimientos del mismo. Y así, se reflexiona sobre el entonces principio de varonía en la sucesión en los títulos nobiliarios, la preferencia del hombre sobre la mujer, en igualdad de grado, en la sucesión a la Corona y los contados ejemplos de exclusión de la mujer en el ámbito laboral y social. Por otra parte, nos ocupamos asimismo de la delgada línea que separa el derecho de admisión y la discriminación, así como de la controversia relacionada con los límites que se imponen al legislador autonómico en el ejercicio de sus competencias. Por último, se aborda la temática relativa a la igualdad en el ámbito tributario, analizando el principio de igualdad tributaria desde el prisma de la doctrina constitucional asentada. En este apartado se expone el criterio diferencial que anuda el principio de igualdad con el derecho reconocido en el art. 14 CE y, en otras ocasiones con el mandato establecido en el art. 31.1. CE. También se compendian una serie de sentencias en las que se ha reconocido o rechazado la vulneración del principio de igualdad.

Las conclusiones finalizan con la delicada y arriesgada tarea de formular un pronóstico sobre la evolución futura de un derecho tan medular e irrenunciable en las sociedades modernas, configuradas como un Estado social y democrático de Derecho.

I. Introducción: breve evolución histórica

El principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación era una aspiración recogida con entusiasmo por el movimiento constitucional del siglo XVIII, al hilo de las revoluciones acaecidas en América e Inglaterra, que marcaron el fin del Antiguo Régimen. Se convirtió así en una de las reivindicaciones de los revolucionarios liberales, tras la Declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789: "*Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales solo pueden fundarse en la y utilidad social (art. 1)*".

En el Derecho español los ideales de igualdad no se plasmaron expresamente hasta bien entrado el siglo XX, con la aprobación de la Constitución republicana de 1931. En las constituciones decimonónicas solamente se observan concreciones aisladas de esta genérica aspiración. En este sentido, todas las Constituciones españolas del siglo XIX, excepto la Constitución de 1812, reproducían, en términos idénticos, la declaración de que todos los españoles pueden acceder a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad (artículo 5 de la Constitución de 1837[1], artículo 5 de la Constitución de 1845[2], artículo 27 de la Constitución de 1869[3] y artículo 15 de la Constitución de 1876[4]). Aunque es cierto, que gran parte de las formulaciones de muchos derechos de nuestras Constituciones históricas, empleaban fórmulas genéricas y omnicomprensivas. Con ello se pretendía asegurar el goce de los mismos al conjunto de los ciudadanos ("todos los españoles...", "los españoles...", "todo español...", "ningún español podrá ser…", "toda persona...", "nadie podrá ser...", etc.).

CUADRO 1

Artículos referidos a la igualdad en las Constituciones del siglo XIX

Artículo 5° de la Constitución de 1837

"Todos los españoles son admisibles a los empleos y cargos públicos, según su mérito y capacidad".

Artículo 5° de la Constitución de 1845

"Todos los españoles son admisibles a los empleos y cargos públicos, según su mérito y capacidad".

Artículo 27 de la Constitución de 1869

"Todos los españoles son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad".

Artículo 15 de la Constitución de 1876

"Todos los españoles son admisibles a los empleos y cargos públicos, según su mérito y capacidad".

Como se ha avanzado, la Constitución republicana de 1931[5] sí permitió lograr un avance notable en el reconocimiento del principio de igualdad y no discriminación a través de varios de sus preceptos. Su artículo 2 proclamaba la igualdad ante la ley de todos los españoles, mientras que el artículo 25 recogía la prohibición de discriminación por determinadas

[1] http://www.cepc.gob.es/docs/constituciones-espa/1837.pdf?sfvrsn=2.

[2] http://www.cepc.gob.es/docs/constituciones-espa/1845.pdf?sfvrsn=2.

[3] http://www.cepc.gob.es/docs/constituciones-espa/1869.pdf?sfvrsn=4.

[4] http://www.cepc.gob.es/docs/constituciones-espa/1876.pdf?sfvrsn=4.

[5] http://www.cepc.gob.es/docs/default-source/constituciones-espa/1931_2.pdf?sfvrsn=6.

circunstancias (naturaleza, filiación, sexo, clase social, riqueza, ideas políticas y creencias religiosas). El artículo 36 preceptuaba que "*los ciudadanos de uno y otro sexo mayores de veintitrés años tendrían los mismos derechos electorales*", materializándose por primera vez el derecho de sufragio activo de las mujeres en los comicios de 1933. La capacidad electoral pasiva, lo estaba ya, en cambio, desde 1931 con la aprobación de la Constitución, pues el artículo 53 reconocía, tanto a hombres como a mujeres, el derecho a ser elegidos diputados. El artículo 43 otorgaba igualdad de derechos para el hombre y la mujer en el matrimonio y anulaba el concepto de ilegitimidad de los hijos naturales. Por último, los artículos 33 y 40 regulaban la posición de la mujer en el ámbito labor. El primero afirmaba la libertad de elección laboral, mientras el segundo disponía que todos los nacionales son admisibles en los empleos sin distinción de sexo.

CUADRO 2

Constitución de 1931

Artículo 2°

"Todos los españoles son iguales ante la ley".

Artículo 25

"No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas.

El Estado no reconoce distinciones y títulos nobiliarios".

Artículo 33

"Toda persona es libre de elegir profesión. Se reconoce la libertad de industria y comercio, salvo las limitaciones que, por motivos económicos y sociales de interés general, impongan las leyes".

Artículo 36

"Los ciudadanos de uno y de otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes".

Artículo 40

"Todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen".

Artículo 43

"La familia está bajo la salvaguardia especial del Estado. El matrimonio se funda en la igualdad de derechos para ambos sexos, y podrá disolverse por mutuo disenso o a petición de cualquiera de los cónyuges, con alegación en este caso de justa causa.

Los padres están obligados a alimentar, asistir, educar e instruir a sus hijos. El Estado velará por el cumplimiento de estos deberes y se obliga subsidiariamente a su ejecución.

Los padres tienen para con los hijos habidos fuera del matrimonio los mismos deberes que respecto de los nacidos en él.

Las leyes civiles regularán la investigación de la paternidad.

No podrá consignarse declaración alguna sobre la legitimidad o ilegitimidad de los nacimientos ni sobre el estado civil de los padres, en las actas de inscripción, ni en filiación alguna.

El Estado prestará asistencia a los enfermos y ancianos, y protección a la maternidad y a la infancia, haciendo suya la "Declaración de Ginebra" o tabla de los derechos del niño".

Artículo 53

"Serán elegibles para Diputados todos los ciudadanos de la República mayores de veintitrés años, sin distinción de sexo ni de estado civil, que reúnan las condiciones fijadas por la ley Electoral.

Los Diputados, una vez elegidos, representan a la Nación. La duración legal del mandato será de cuatro años, contados a partir de la fecha en que fueron celebradas las elecciones generales. Al terminar este plazo se renovará totalmente el Congreso. Sesenta días, a lo sumo, después de expirar el mandato o de ser disueltas las Cortes, habrán de verificarse las nuevas elecciones. El Congreso se reunirá a los treinta días, como máximo, después de la elección. Los Diputados serán reelegibles indefinidamente".

Así, durante la Segunda República (1931-1936) se legislará en el ámbito de la igualdad de sexos a partir del referenciado esquema de la Constitución de 1931, ampliando los derechos y las libertades para las mujeres. En 1932 se aprobaron la Ley de Divorcio y la Ley de Matrimonio Civil. Asimismo, se autorizó a la mujer ejercer la patria potestad sobre los hijos menores en el caso de viudez.

La instauración del régimen franquista (1939-1975), tras la Guerra Civil (1936-1939), supuso, sobre todo en los primeros años del régimen, una regresión en el camino de la igualdad, al reconducir a la mujer a su papel tradicional de esposa y madre, suprimiendo muchos de los logros alcanzados. Los derechos de las mujeres quedaron, de esta suerte, cercenados y supeditados al padre o al marido, tanto en el ámbito público como en el privado[6]. Tenían así prohibido, entre otras actividades, abrir por sí solas una cuenta bancaria, obtener el pasaporte o trabajar sin permiso de su esposo, manteniéndose vigente esta última restricción hasta 1976. El Fuero del Trabajo de 1938[7] estipulaba que el Estado liberaba a la mujer casada del taller y de la fábrica[8], restringiéndose su acceso al trabajo asalariado. También se apartaba a la población femenina de las profesiones liberales, con la excepción del magisterio[9].

---

6 La supeditación de la mujer al padre o al marido en todos los ámbitos se infiere, por ejemplo, de la Ley del Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, cuyo artículo 11 d) señala la capacidad limitada de la mujer para celebrar contratos de trabajo de y contratar su aprendizaje. Fuente: https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1944/055/A01627-01634.pdf.

Esa misma idea se extrae del Código Civil de 1889, que el régimen restituyó y que mantenía a las mujeres en una situación de tutela y subordinación a los hombres (Código Civil de 1989, en su redacción a fecha de 28 de octubre de 1944). Fuente: https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con/19391028.

A esa misma conclusión se llega a través de la lectura del Código Penal promulgado en 1944, que castigaba tanto quien cometiese el aborto como a la mujer que lo consintiese y que contemplaba solamente para la mujer el delito de adulterio, así como el delito de uxoricidio por causa de honor. Fuente: https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1945/013/A00427-00472.pdf.

7 https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/505/A06178-06181.pdf.

8 Fuero del Trabajo, II, 1:

"El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica".

9 Esta prohibición de ejercer profesiones liberales que afectaba a las mujeres se infiere de la legislación laboral aprobada durante los primeros años del régimen (Ley de Bases creando el Régimen Obligatorio de Subsidios Familiares de 1938, orientada a limitar enormemente el acceso de la mujer al trabajo asalariado, Ley del Contrato de Trabajo, Fuero del Trabajo, etc.).

De forma más específica, a modo de ejemplo cabe tener en cuenta el Reglamento notarial de 2 de junio de 1944, que prohibió el acceso de la mujer al notariado. Fuente: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1944-6578&tn=1&p=19440707.

La prohibición de profesiones liberales se levantó parcialmente con la aprobación de la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer. En su art. 3.1 se expresaba que, salvo

Sin embargo, hacia finales de los años 50 se produjo un cierto cambio de actitud del régimen franquista respecto a la posición de la mujer en el mercado de trabajo, fruto de la revisión de la política económica y de la necesidad de incrementar la población activa para lograr la expansión industrial del país.

Así, en la ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer[10], aprobada en 1961, se plasmó el principio de no discriminación por sexo o de estado civil, en el ejercicio de determinados derechos. También se garantizaba el derecho de la mujer a prestar servicios laborales en plena igualdad jurídica con el hombre. La ley, sin embargo, seguía limitando su acceso a determinados trabajos (insalubres o penosos, cuerpos del ejército, marina mercante o administración de justicia). Por lo demás, aunque teóricamente la ley vetaba las diferencias salariales en trabajos idénticos, no se establecieron criterios promocionales de igualdad, con lo que, de facto, se terminó por asentar una retribución discriminatoria.

CUADRO 3

Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer

Artículo primero.

"La Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley".

Artículo segundo.

"Uno. La mujer puede participar en la elección y ser elegida para el desempeño de cualquier cargo público.

Dos. La mujer puede ser designada asimismo para el desempeño de cualquier cargo público del Estado, Administración Local y Organismos autónomos dependientes de uno y otra".

Artículo tercero.

"Uno. En las mismas condiciones que el hombre, la mujer puede participar en oposiciones, concursos-oposiciones y cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas de cualesquiera Administraciones públicas. Asimismo, tendrá acceso a todos los grados de la enseñanza.

Dos. Se exceptúan de lo dispuesto en el número uno de este artículo, el ingreso en:

a) Las Armas y Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, salvo que por disposición especial expresa se conceda a la mujer el acceso a servicios especiales de los mismos.

b) Los Institutos armados y Cuerpos, servicios o carreras que impliquen normalmente utilización de armas para el desempeño de sus funciones.

c) La Administración de Justicia en los cargos de Magistrados, Jueces y Fiscales, salvo en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral.

d) El personal titulado de la Marina Mercante, excepto las funciones sanitarias".

Artículo cuarto.

"Uno. La mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo.

ciertas excepciones recogidas en el apartado *siguiente,* la mujer podría participar en oposiciones, concursos-oposiciones y cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas de cualesquiera Administraciones públicas en las mismas condiciones que el hombre. Asimismo tendría acceso a todos los grados de la enseñanza. Fuente: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132.

[10] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132#:~:text=La%20Ley%20reconoce%20a%20la,establecidas%20en%20la%20presente%20Ley.

En las reglamentaciones de trabajo, convenios colectivos y reglamentos de empresa no se hará discriminación alguna en perjuicio del sexo o del estado civil, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

Las disposiciones reglamentarias determinarán los trabajos que, por su carácter penoso, peligroso o insalubre, deben quedar exceptuados a la mujer.

Dos. Las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual".

Artículo quinto.

"Cuando por ley se exija la autorización marital para el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente, deberá constar en forma expresa, y, si fuere denegada, la oposición o negativa del marido no será eficaz cuando se declare judicialmente que ha sido hecha de mala fe o con abuso de derecho.

La declaración judicial a que se refiere el párrafo anterior se hará por el Juez de Primera Instancia del domicilio habitual de la mujer, a solicitud de ésta, con audiencia de ambos cónyuges, por plazo máximo de diez días y sin otro trámite ni ulterior recurso".

Otras medidas de carácter liberalizador de la última etapa del régimen franquista ampliaron las posibilidades profesionales de la mujer.

En la década de 1960 se trató de incentivar el principio de "igual salario a igual trabajo". Dicho principio se reconocía en la ya citada Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer (véase *supra* cuadro 3 del presente estudio), en su art. 4, apartado segundo[11]. También se promociona el principio en el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961[12].

Por otra parte, la Ley 96/1966, de 28 de diciembre, con su artículo único, suprimió la limitación establecida en el apartado c) del número dos del artículo tercero de la mencionada Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos de la mujer, permitiendo de este modo la admisión de la mujer en la carrera judicial y fiscal[13].

---

[11] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132.

[12] Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961. Fuente: https://www.boe.es/boe/dias/1970/08/24/pdfs/A13756-13757.pdf.

[13] Dicho artículo único estaba precedido de la siguiente exposición de motivos:

"La Ley de veintidós de julio de mil novecientos sesenta y uno sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, estableció el acceso a los puestos de la función pública en idénticas condiciones que el hombre, sin más limitaciones que las especificadas en la misma Ley y, entre ellas, la señalada en el apartado c) del número dos del artículo tercero referente a los cargos de Magistrado, Jueces y Fiscales en la Administración de Justicia.

Tal excepción respondió, sin duda, no a la idea de una falta de capacidad o responsabilidad de la mujer para desempeñar tales cargos, sino más bien a una protección de sus sentimientos ante determinadas actuaciones que el cumplimiento del deber haría ineludibles.

Los motivos de la protección que la Ley quiso dispensar a los sentimientos de la mujer deben estimarse superados por la propia realidad social y porque la mujer que se sienta llamada al ejercicio de la función judicial habrá de encontrar en ella ocasiones de satisfacer su vocación, que la compensarán de las aflicciones que pueda depararle.

Siendo en definitiva las leyes la expresión de la conciencia de la comunidad en cada momento y desaparecidas por la transformación cada vez más acelerada de la sociedad española las circunstancias tenidas en cuenta cuando fué promulgada la Ley de veintidós de julio de mil novecientos sesenta y uno, se considera llegado el momento de la total equiparación en este aspecto de la mujer al varón. La nueva situación ha sido puesta de relieve por la Sección Femenina y por las propias Cortes Españolas al elevar al Gobierno una moción en tal sentido".
Fuente: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1966-19731

El Decreto de 20 de agosto de 1970[14] suprimió la discriminación en relación con los períodos de aprendizaje, proporcionando a la mujer trabajadora, que deseaba casarse, la oportunidad de seguir con su actividad laboral, poner fin a su contrato mediante una indemnización o solicitar une excedencia voluntaria.

Especial mención merece la Ley 14/1975, de 2 de mayo[15], de reforma de determinados artículos del Código civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges. Su principal logro fue el de poner fin a la exigencia de licencia marital para la realización de determinados actos y contratos por parte de la mujer casada, así como una reordenación igualitaria de los derechos y deberes conyugales.

CUADRO 4

Arts. 62 y 63 del Código civil tras la Ley 14/1975, de 2 de mayo

Art. 62, Código civil

"El matrimonio no restringe la capacidad de obrar de ninguno de los cónyuges.

El casado menor de edad necesitará para comparecer en juicio, según los casos, el consentimiento de las personas mencionados en los artículos 80 y 81".

Art. 63, Código civil

"Ninguno de los cónyuges puede atribuirse la representación del otro sin que le hubiera sido conferida voluntariamente".

Arts. 4 y 6 del Código de comercio tras la Ley 14/1975, de 2 de mayo

Art. 4., Código de comercio

"Tendrán capacidad legal para el ejercicio habitual del comercio las personas mayores de edad y que tengan la libre disposición de sus bienes".

[14] Artículo 3 del Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961. Fuente: https://www.boe.es/boe/dias/1970/08/24/pdfs/A13756-13757.pdf:

"Uno. El cambio de estado civil de la mujer trabajadora no altera su relación laboral. No obstante. al contraer matrimonio podrá ejercitar alguna de las siguientes opciones:

Primera. -- Continuar su trabajo en la Empresa.

Segunda~-Rescindir su contrato de trabajo. con derecho a la indemnización que señalen las disposiciones legales o convencionales que regulen su actividad profesional. En defecto de norma expresa, dicha indemnización será equivalente, como mínimo, a una mensualidad por año de servicio en la empresa, incluidos los periodos de interinidad o de trabajo provisional, si los hubiere, sin que pueda exceder de seis mensualidades. Su importe será calculado con arreglo a la tase tarifada de cotización a la Seguridad Social aplicable a la categoría profesional que ostente la trabajadora.

Tercera.-Quedar en situación de excedencia voluntaria. por un período no inferior a un año ni superior a tres. En el caso de optar por esta excedencia, una vez se produzca su reingreso en la Empresa, no podrá, dentro de los cinco años siguientes, acogerse al beneficio que se establece en el artículo quinto de este Decreto.

Dos. Cuando la mujer casada siga a su marido por cambio de residencia de éste, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de igual o similar categoría profesional al que viniere desempeñando. si la Empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal".

[15] Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1975-9245#:~:text=Ley%2014%2F1975%2C%20de%202,%C2%AB%20BOE%20%C2%BB%20n%C3%BAm.

Art. 6., Código de comercio

"En caso de ejercicio del comercio por persona casada, quedarán obligados a las resultas del mismo los bienes propios del cónyuge que lo ejerza y los adquiridos con esas resultas, pudiendo enajenar e hipotecar los unos y los otros. Para que los demás bienes comunes queden obligados será necesario el consentimiento de ambos cónyuges".

Casi dos años después de la muerte de Franco, el 15 de junio de 1977 se celebraron las primeras elecciones democráticas. Para regular la celebración de esos comicios, en los que se permitió la participación de las mujeres en igualdad de condiciones, se dictó el Real Decreto-Ley 20/1977, de 18 de marzo, sobre Normas Electorales[16], si bien su vigencia se extendió a la postre hasta las elecciones generales de 1979 y 1982.

Con la instauración de la democracia, tras el proceso de transición política, se recuperaba el principio de igualdad y no discriminación, a día de hoy plasmado en el art. 14 CE[17]. Este precepto contiene, hemos apuntado, una cláusula general que prescribe la igualdad de todos los españoles ante la ley, al tiempo que prohíbe discriminaciones por razones o condiciones personales o sociales.

16 https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-7445.

17 https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con.

II. La legislación

II.1. Constitución

La Constitución de 1978 consagra el principio de igualdad y de no discriminación en su artículo 14, con el que se inaugura el Capítulo II del Título I de la *Carta Magna*, dedicado a los derechos fundamentales y las libertades públicas. El art. 14 CE consta de un único apartado, en el que se recogen simultáneamente los principios de igualdad y de no discriminación.

CUADRO 5

Art. 14 Constitución española

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Como se puede comprobar, el art. 14 CE recoge el principio genérico de igualdad, al tiempo que, como derivación lógica de él, establece un mandato antidiscriminatorio específico. El citado artículo enumera expresamente, a tal efecto, cinco proscripciones, si bien la abierta referencia a "*cualquier otra circunstancia personal o social*", acredita que no se trata de una lista cerrada.

La gestación parlamentaria del mentado artículo 14 CE no planteó controversias graves o de entidad durante el proceso constituyente. De hecho, el texto que fue aprobado por las Cortes es muy parecido al que figuraba ya en el Anteproyecto de Constitución. En cualquier caso, el art. 14 de la Constitución de 1978, sin otro antecedente real en el constitucionalismo español que el ofrecido en el Texto constitucional de 1931, es un precepto frecuente en el ámbito del Derecho constitucional comparado, tanto histórico como actual. Los referentes más destacados son, entre otros, los de la Constitución francesa de 1958[18] (artículo 2.1º), la Constitución italiana de 1947[19] (artículo 3) y la Ley Fundamental alemana de 1949[20] (artículo 3).

Por otra parte, el Capítulo V del Título I CE regula en su artículo 55.1 la "*suspensión de los derechos y libertades*".

CUADRO 6

Art. 55.1, Constitución española

"Los derechos reconocidos en los artículos 17, 18 apartados 2 y 3, artículos 19, 20 apartados 1.a) y d), y 5, artículos 21, 28 apartado 2 y artículo 37 apartado 2, podrán ser suspendidos cuando se acuerde la declaración del estado de excepción o de sitio en los términos previstos en la Constitución. Se exceptúa de lo establecido anteriormente el apartado 3 del artículo 17 para el supuesto de declaración de estado de excepción".

De lo anterior se infiere, que no cabe suspender por tanto la vigencia del art. 14 CE, en caso de acordarse la declaración del estado de excepción o de sitio.

---

18 https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/constitution-espagnol_juillet2008.pdf.

19 http://www.prefettura.it/FILES/AllegatiPag/1187/Costituzione_ESP.pdf.

20 https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80206000.pdf.

Más allá del art. 14 CE, la Constitución contiene dos referencias, de las que necesariamente se ha de partir, para realizar una interpretación correcta de alcance y contenido técnico-jurídico del principio de igualdad: el art. 1.1. y el art 9.2.

CUADRO 7

Arts. 1.1 y 9.2., Constitución española

Art. 1.1

"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la igualdad, la justicia y el pluralismo político".

Art. 9.2

"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

El mandato del art. 9.2 CE viene a desarrollar, pues, la cláusula del Estado social proclamada por el art. 1.1 CE.

Por tanto, la Constitución acoge tres acepciones distintas del término igualdad:

a) la igualdad como valor (art.1.1.CE), que afecta a la integridad del ordenamiento jurídico;

b) la igualdad en la ley y ante la ley (art.14 CE), que fija un límite a la actuación de los poderes públicos y

c) la igualdad promocional o material (art.9.2 CE), que señala un horizonte para la acción de los poderes públicos.

Además, la exigencia de igualdad y no discriminación se refleja explícitamente en otros preceptos constitucionales, relativos a los derechos fundamentales en concreto, el acceso a cargos y funciones públicas del art. 23.2), a los derechos y deberes de los ciudadanos (en relación con el sistema tributario, el matrimonio y el trabajo- arts. 31.1, 32.1 y 35.1, respectivamente-), a principios rectores de política social y económica (relativo a la igualdad de los hijos ante la ley del art. 39.2), al sufragio universal para elegir los miembros del Congreso de los Diputados y el Senado (arts. 68.1 y 69.2), a objetivos de desarrollo económico (referidos con el nivel de vida de los españoles del art. 130.1) y a la organización territorial del Estado (en relación con la competencia exclusiva del Estado para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, de conformidad con el art. 149.1.1ª).

CUADRO 8

Otros artículos de la Constitución española en relación con los principios de igualdad y no discriminación

Art. 23.2 CE

"Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes".

Art. 31.1. CE

"Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso, tendrá alcance confiscatorio".

Art. 32.1. CE

"El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica".

Art. 35.1. CE

"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

Art. 39.2. CE

"Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad".

Art. 68.1. CE

"El Congreso se compone de un mínimo de 300 y un máximo de 400 Diputados, elegidos por sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, en los términos que establezca la ley".

Art. 69.2. CE

"En cada provincia se elegirán cuatro Senadores por sufragio universal, libre, igual, directo y secreto por los votantes de cada una de ellas, en los términos que señale una ley orgánica".

Art. 130.1. CE

"Los poderes públicos atenderán a la modernización y desarrollo de todos los sectores económicos y, en particular, de la agricultura, de la ganadería, de la pesca y de la artesanía, a fin de equiparar el nivel de vida de todos los españoles".

Art. 149.1. 1 ª CE

"El Estado tiene competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales".

Por último, la igualdad aparece implícitamente en otros muchos preceptos constitucionales que, al referirse al sujeto de derechos, utiliza significativamente el término «todos», «todas las personas», "los ciudadanos" o los "españoles", queriendo indicar con ello una debida igualdad en el acceso a tales derechos. Un derecho consagrado en el artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950, que actúa entre nosotros como criterio hermenéutico, tras su ratificación por España de 26 de septiembre de 1979.

Así concebido, el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación se configuran constitucionalmente como una consecuencia obligada, en opinión de cierta doctrina, de la misma noción de dignidad de la persona reconocida en el art. 10 CE.

CUADRO 9

Art. 10, Constitución española

"1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España".

Garantías para la protección de su ejercicio

La Constitución de 1978 concede al principio de igualdad y no discriminación el máximo grado de protección y garantías en materia de derechos y libertades. El artículo 53 CE así lo prescribe.

CUADRO 10

Art. 53, Constitución española

"1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161. 1. a).

2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.

3. El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo tercero informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen".

Los derechos y libertades disfrutan de eficacia jurídica directa, sin requerir para su ejercicio de una preceptiva normativa de desarrollo por el legislador. Así se deduce de lo prescrito en los artículos 9.1 y 53.1 CE.

El art. 53.1 se complementa con el art. 81.1 CE, que indica que para el *"desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas […]"* el instrumento jurídico que se ha de utilizar es la ley orgánica.

CUADRO 11

Art. 81.1, Constitución española

Artículo 81

"1. Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución.

2. La aprobación, modificación o derogación de las leyes orgánicas exigirá mayoría absoluta del Congreso, en una votación final sobre el conjunto del proyecto".

Por otra parte, se excluye su regulación por parte del Gobierno, tanto a través la figura del decreto legislativo (art. 82.1 CE), como del decreto-ley (art. 86.1 CE).

CUADRO 12

Arts. 82 y art. 86, Constitución española

Artículo 82

"1. Las Cortes Generales podrán delegar en el Gobierno la potestad de dictar normas con rango de ley sobre materias determinadas no incluidas en el artículo anterior.

2. La delegación legislativa deberá otorgarse mediante una ley de bases cuando su objeto sea la formación de textos articulados o por una ley ordinaria cuando se trate de refundir varios textos legales en uno solo.

3. La delegación legislativa habrá de otorgarse al Gobierno de forma expresa para materia concreta y con fijación del plazo para su ejercicio. La delegación se agota por el uso que de ella haga el Gobierno mediante la publicación de la norma correspondiente. No podrá entenderse concedida de modo implícito o por tiempo indeterminado. Tampoco podrá permitir la subdelegación a autoridades distintas del propio Gobierno.

4. Las leyes de bases delimitarán con precisión el objeto y alcance de la delegación legislativa y los principios y criterios que han de seguirse en su ejercicio.

5. La autorización para refundir textos legales determinará el ámbito normativo a que se refiere el contenido de la delegación, especificando si se circunscribe a la mera formulación de un texto único o si se incluye la de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que han de ser refundidos.

6. Sin perjuicio de la competencia propia de los Tribunales, las leyes de delegación podrán establecer en cada caso fórmulas adicionales de control".

Artículo 86

"1. En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.

2. Los Decretos-leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, convocado al efecto si no estuviere reunido, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación. El Congreso habrá de pronunciarse expresamente dentro de dicho plazo sobre su convalidación o derogación, para lo cual el Reglamento establecerá un procedimiento especial y sumario.

3. Durante el plazo establecido en el apartado anterior, las Cortes podrán tramitarlos como proyectos de ley por el procedimiento de urgencia".

El artículo 161.1.a) regula, por lo demás, el recurso de inconstitucionalidad contra leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley, mientras el artículo 163 CE disciplina la cuestión de inconstitucionalidad[21] por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria; competencias atribuidas, ambas, al TC como garante último de la constitucionalidad de las normas jurídicas.

CUADRO 13

Arts. 161.1.a) et 163, Constitución española

Artículo 161.1.a)

"1. El Tribunal Constitucional tiene jurisdicción en todo el territorio español y es competente para conocer:

[21] Véase, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., Papel de los Tribunales Constitucionales en la gobernanza a diferentes niveles. España: El Tribunal Constitucional. Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, Unidad Biblioteca de Derecho Comparado, 2016; GONZÁLEZ-TREVIJANO SÁNCHEZ, P., Los recursos de los particulares ante las más altas jurisdicciones, una perspectiva de Derecho Comparado. España. Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, Unidad Biblioteca de Derecho Comparado, 2017.

a) Del recurso de inconstitucionalidad contra leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley. La declaración de inconstitucionalidad de una norma jurídica con rango de ley, interpretada por la jurisprudencia, afectará a ésta, si bien la sentencia o sentencias recaídas no perderán el valor de cosa juzgada".

Artículo 163

"1. Las sentencias del Tribunal Constitucional se publicarán en el boletín oficial del Estado con los votos particulares, si los hubiere. Tienen el valor de cosa juzgada a partir del día siguiente de su publicación y no cabe recurso alguno contra ellas. Las que declaren la inconstitucionalidad de una ley o de una norma con fuerza de ley y todas las que no se limiten a la estimación subjetiva de un derecho, tienen plenos efectos frente a todos.

2. Salvo que en el fallo se disponga otra cosa, subsistirá la vigencia de la ley en la parte no afectada por la inconstitucionalidad".

Para finalizar, la Constitución incluye esta materia dentro de la reforma constitucional agravada del art. 168.1.

CUADRO 14

Arts. 168.1, Constitución española

"Cuando se propusiere la revisión total de la Constitución o una parcial que afecte al Título preliminar, al Capítulo segundo, Sección primera del Título I, o al Título II, se procederá a la aprobación del principio por mayoría de dos tercios de cada Cámara, y a la disolución inmediata de las Cortes".

II.2. Normativa general básica

En relación con el art. 14 CE, lo primero que debemos señalar es que no existe una ley específica y única sobre la igualdad y la no discriminación, por lo que encontramos en su desarrollo múltiples leyes que afectan a la misma. Esta ha de proyectarse sobre todos los ámbitos del ordenamiento jurídico, tanto privado como público, siendo su regulación por tanto extensa y dispersa. Por ello, aunque el trato derivado del género constituye probablemente la causa de discriminación más común, y la que mayor atención ha despertado en el legislador español, no es su única manifestación.

En este sentido, se recoge en las siguientes líneas la normativa general básica sobre el principio de igualdad y de no discriminación, detallándose en un apartado posterior la ingente normativa específica por materias.

A tal efecto, y en el plano estatal, el art. 14 CE encuentra básicamente su desarrollo directo en las siguientes leyes:

– Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

  Esta Ley incorporó modificaciones (I) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, (II) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención General de Riesgos Laborales, (III) del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, (IV) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, (V) y de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

- Ley Orgánica 1/ 2004, del 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

  Según la Exposición de Motivos de la ley, la violencia de género "*se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión*". Además de la respuesta punitiva frente a los actos de violencia sobre la mujer, el ámbito de la ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones

- Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.

  Esta ley dota de efectividad al principio de igualdad entre hombres y mujeres en su proyección sobre las funciones meramente simbólicas y representativas. Se parte de la base de que el principio de masculinidad imperante en el Antiguo Régimen es incompatible con la sociedad actual, asentada en el escrupuloso respeto al principio de igualdad, y en la cual las mujeres participan plenamente en la vida política, económica, cultural y social. Sobre ella, volveremos más adelante, al examinar la legislación civil.

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

  Fruto de la integración de dos Directivas europeas sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres (las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE), nació la conocida como "Ley de Igualdad", referente indiscutible en la normativa general existente sobre el principio de igualdad y no discriminación. Se trata de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género, con aspiraciones de transversalidad y generalidad.

  Lo novedoso de esta Ley es que precave frente a determinadas conductas discriminatorias para las mujeres y, a tal fin, apuesta por la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, a la vez que proscribe el acoso sexual y por razón de sexo (con independencia de lo que ya establece el Código penal) o la discriminación por embarazo o maternidad, entre otras medidas. También prevé políticas activas para la efectividad del principio, tanto en la esfera política, como civil, laboral, económica, social y cultural. En materia laboral se fijan tanto políticas de empleo como programas de inserción laboral, con el objetivo de aumentar la participación de mujeres en el mercado de trabajo, potenciando su formación y adaptabilidad.

- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

  La Ley permite el cambio de nombre y sexo de una persona en el Registro Civil, siempre que la inscripción inicial no se corresponda con su verdadera identidad de género y se cumplan ciertos requisitos.

- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

  Ya la aprobación de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, supuso en su día, para el sistema deportivo de nuestro país, un avance indiscutible, también en lo relativo a la lucha contra la violencia en el deporte. No obstante, la Ley 19/2007 hace especial hincapié en garantizar la igualdad de trato y eliminar cualquier tipo de discriminación en la práctica deportiva, con especial atención en la discriminación racial.

– Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

  El mismo pretende ser un impulso en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Pero, además de la legislación indicada, en relación con el ámbito laboral conviene hacer referencia a las siguientes normas por incidir directamente en el principio de igualdad y no discriminación reiterado.

– Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

  El mencionado Real Decreto-Ley persigue acabar con la brecha salarial existente, facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, así como acabar definitivamente con las desigualdades en las condiciones laborales de hombres y mujeres, que persisten tras más de una década de vigencia de la Ley 3/2007. Para ello, contempla medidas como la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores, y la extensión a empresas de cincuenta o más trabajadores la exigencia de redacción e inscripción en un registro de los planes de igualdad.

  Para finalizar este apartado, conviene citar una serie de Reales Decretos que inciden asimismo de forma directa en el principio de igualdad y no discriminación. Son fundamentalmente los siguientes:

  a) Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

  b) Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

  c) Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.

  d) Real Decreto 300/2009, de 6 de marzo, por el que se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad.

  e) Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

  f) Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.

II.3. Normativa específica por materias

En este punto procedemos a pormenorizar la legislación que de manera sectorial contempla el principio de igualdad y no discriminación.

II.3.1. Administración General del Estado

– Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

El artículo 26.3.f) establece que, en la elaboración de los anteproyectos de ley, de los proyectos de real decreto legislativo y de normas reglamentarias, el centro directivo competente elaborará con carácter preceptivo una Memoria del Análisis de Impacto Normativo, que deberá contener un informe por razón de género. El mismo "*analizará y valorará los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto*".

II.3.2. Legislación administrativa

– Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Su artículo 25. 2 dispone que el Municipio, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, ejercerá como competencia propia las actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.

– Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (LJCA).

En su artículo 19.1.i) se prevé lo siguiente: "*para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo*".

– Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

La no discriminación es uno de los principios básicos sobre los que se asienta la presente Ley, En este sentido, el art. 9.3 indica que "*el acceso a una actividad de servicio o su ejercicio se regirá por el principio de igualdad de trato y no discriminación*".

Asimismo, el art. 9.2.a) advierte que los requisitos que supediten el acceso a una actividad de servicios o su ejercicio, no pueden resultar discriminatorios.

En concreto, según indica el art. 10.a), se prohíbe que se impongan "*requisitos discriminatorios basados directa o indirectamente en la nacionalidad, incluido que el establecimiento se encuentre o no en el territorio de la autoridad competente, o el domicilio social; y en particular, los siguientes: requisito de nacionalidad o de residencia para el prestador, su personal, los partícipes en el capital social o los miembros de los órganos de gestión y supervisión*".

Además, el art. 16.3 destaca que los prestadores de servicios no pueden "*imponer a los destinatarios requisitos ni condiciones generales de acceso a los servicios que sean discriminatorios por razón de su nacionalidad o lugar de residencia, sin que ello menoscabe*

la posibilidad de establecer diferencias en las condiciones de acceso directamente justificadas por criterios objetivos".

Ello incluye que no se impongan "*limitaciones discriminatorias en las posibilidades de concesión de ayudas o ventajas económicas en función del lugar de establecimiento del prestador o del lugar de ejecución de la prestación*", tal y como advierte el art. 16.2.b).

Por último, su art. 24.2 prescribe que las limitaciones, que se impongan a las comunicaciones en las profesiones reguladas, no pueden resultar discriminatorias. Requisito generalizado de no discriminación al que hacen referencia en otros artículos (5.a, 7, 11, 12.3, 25.2.a)

– Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

En su art. 35.2 contempla que las sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado, así como las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, adoptarán en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley los planes estratégicos para:

"a) Presentar anualmente informes de gobierno corporativo, así como memorias de sostenibilidad de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la plena integración de las personas con discapacidad.

[…]

c) Favorecer la adopción de principios y prácticas de responsabilidad social empresarial por sus proveedores, en particular relativas a la promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de la plena integración de las personas con discapacidad (…)".

Asimismo, en el artículo 39.2 de la Ley de Economía Sostenible se estipula que el Gobierno pondrá a su disposición un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, que deberá atender especialmente, entre otros aspectos, "*a la promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible*".

– Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana.

Su artículo 20.1.c) clasifica la atención a los principios de accesibilidad universal, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como criterio básico de utilización del suelo.

– Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En su artículo 71 se fija lo siguiente: "*No podrán contratar con las entidades del sector público las personas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente (…)*".

Además, el art. 147.1.e) señala que los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate tras la aplicación de los criterios de adjudicación. Los criterios de

adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán, entre otros aspectos, a "*proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*".

II.3.3. Legislación civil

– Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

  Su artículo 159.1. j) preceptúa que el procedimiento de elección y cese por la asamblea general de los miembros que formen parte de los órganos de gobierno y representación y del órgano de control interno de la entidad de gestión, ha de atenerse al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de dichos órganos.

– Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC).

  En su artículo 11 bis se refiere a la legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los siguientes términos expresados en tres de sus apartados:

  "*1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.*

  2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

  3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo".

– Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.

  En su artículo 1 se establece que "*el hombre y la mujer tienen igual derecho a suceder en las Grandezas de España y títulos nobiliarios, sin que pueda preferirse a las personas por razón de su sexo en el orden regular de llamamientos*".

  Por su parte, el art. 2 dispone que "*dejarán de surtir efectos jurídicos aquellas previsiones de la Real Carta de concesión del título que excluyan a la mujer de los llamamientos o que prefieran al varón en igualdad de línea y de grado o sólo de grado en ausencia de preferencia de línea o que contradigan de cualquier modo el igual derecho a suceder del hombre y de la mujer*".

– Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.

  Según su art. 8, las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible "*deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de*

las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo".

II.3.4. Comunicación y sociedad de la información

– Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de información y de comercio electrónico.

  En su art. 18.2 se dispone que en la elaboración de los códigos de conducta impulsados por las Administraciones Públicas "*habrá de garantizarse la participación de las asociaciones de consumidores y usuarios y la de las organizaciones representativas de personas con discapacidades físicas o psíquicas, cuando afecten a sus respectivos intereses*".

– Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional.

  Esta contempla además en su artículo 3.3, que "*las campañas institucionales de publicidad y comunicación contribuirán a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y respetarán la diversidad social y cultural presente en la sociedad*".

– Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal.

  De acuerdo con sus arts. 3.1.j) y k), la Corporación de Radio y Televisión Española S.A, en el ejercicio de su función de servicio público, deberá "*apoyar la integración social de las minorías y atender a grupos sociales con necesidades específicas, así como fomentar la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos*".

  Por lo demás, su art. 10 recoge que la composición del Consejo de RTVE debe respetar "*el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*".

– Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.

  Su Disposición Adicional Segunda prescribe que en la composición de los órganos colegiados del Instituto de Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, "*se procurará la paridad entre hombres y mujeres, de acuerdo con el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado*".

– Ley 56/2007, de 28 de diciembre, Medidas de Impulso de la Sociedad de Información.

  El apartado noveno de su Disposición Adicional Cuarta señala que "*las estadísticas públicas que elabore la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información relativas a personas físicas ofrecerán sus datos desagregados por sexo, considerando, si ello resultase conveniente, otras variables relacionadas con el sexo para facilitar la evaluación del impacto de género y la mejora en la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres*".

– Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de Comunicación Audiovisual.

  Su artículo 2, apartado 2, establece que "*la comunicación audiovisual nunca podrá incitar al odio o a la discriminación por razón de género o cualquier circunstancia personal o social y debe ser respetuosa con la dignidad humana y los valores constitucionales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres*".

  Esto se refrenda en su art. 18.1, que contempla la prohibición de "*toda comunicación comercial que vulnere la dignidad humana o fomente la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, nacionalidad, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación*

sexual. Igualmente está prohibida toda publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio".

El art. 22.1 especifica, en la misma línea, que "*los servicios de comunicación audiovisual radiofónicos, televisivos y conexos e interactivos son servicios de interés general que se prestan en el ejercicio del derecho a la libre expresión de ideas, del derecho a comunicar y recibir información, del derecho a la participación en la vida política y social y del derecho a la libertad de empresa y dentro del fomento de la igualdad, la pluralidad y los valores democráticos*".

Al tiempo, el art. 38. 2 preceptúa que "*la autoridad audiovisual competente estatal, con carácter excepcional y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Directiva 2010/13, podrá limitar dicha libertad de recepción cuando los servicios audiovisuales televisivos procedentes de un Estado miembro de la Unión Europea infrinjan de manera grave y reiterada lo dispuesto en la legislación española en materia de protección de menores o contengan incitaciones al odio por razón de raza, sexo, religión o nacionalidad, siempre que esos servicios hubieran incurrido en las conductas anteriores al menos dos veces en los doce meses inmediatamente anteriores*".

Por último, el art. 58 sanciona como como infracción muy grave, "*la emisión de contenidos que de forma manifiesta fomenten el odio, el desprecio o la discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, nacionalidad, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social*".

II.3.5. Deporte

Más allá de la referencia fundamental a la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, referenciada en la normativa general básica, conviene tener en cuenta dos relevantes leyes más en relación con la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el deporte.

– Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

  Su art. 84.2 impone que en la composición del Tribunal Administrativo del Deporte "*se garantizará el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones objetivamente fundadas, debidamente motivadas*".

– Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva.

  El artículo 7.8 concreta, en el mismo sentido, que "*los miembros de los órganos mencionados en el presente artículo y de todos los demás que puedan existir en el seno de la Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte se designarán conforme a criterios de profesionalidad y amplio reconocimiento en el mundo del deporte y de la lucha contra el dopaje, así como de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones objetivamente fundadas, debidamente motivadas*".

  Simultáneamente, el art. 63.2 dispone que el sistema de información creado por la Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte y las Comunidades Autónomas, "*incluirá la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y tomas de datos que se lleven a cabo en la población deportiva, y realizará un análisis diferenciado de las expectativas y opiniones de las mujeres y hombres, introduciendo indicadores de género*".

II.3.6. Educación

– Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación.

En su Título Preliminar ya advierte de manera expresa, que la actividad educativa, orientada por los principios y declaraciones de la Constitución, tendrá en los centros docentes, como uno de sus fines prevalentes, "*la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia*".

El art. 32 específica, por su parte que el Consejo Escolar será consultado previamente en "*las disposiciones que se refieran al desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y al fomento de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la enseñanza*". A tal efecto, y de conformidad con su art. 33, el Consejo Escolar elaborará y hará público anualmente un informe, en el que se detallarán "*las medidas que en relación con la prevención de violencia y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres establezcan las Administraciones educativas*".

Por otra parte, y en base a su art. 56.1, "*una vez constituido el Consejo Escolar, éste designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres*".

Por último, el art. 57 n. prescribe que al Consejo Escolar le corresponde "*proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de trato y la no discriminación por las causas a las que se refiere el artículo 84.3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la resolución pacífica de conflictos, y la prevención de la violencia de género*".

– Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

En primer lugar, su art. 13 dispone que los estatutos establecerán las normas electorales aplicables a los órganos de gobierno y representación de las Universidades públicas, "*las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres*". En la misma dirección, el art 27 afirma que "*las normas de organización y funcionamiento de las universidades privadas establecerán sus órganos de gobierno y representación, así como los procedimientos para su designación y remoción, asegurando en dichos órganos, mediante una participación adecuada, la representación de los diferentes sectores de la comunidad universitaria de forma que propicie la presencia equilibrada entre mujeres y hombres*".

Por su parte, el art.27 bis.2 indica que la Conferencia General de Política Universitaria elaborará bianualmente un "*informe sobre la situación del sistema universitario y su financiación, y formulará propuestas que permitan mejorar su calidad y su eficiencia, asegurar la suficiencia financiera del mismo, así como garantizar a los ciudadanos las condiciones de igualdad en el ejercicio del derecho a la educación*".

El art. 41.1 dispone, asimismo, que "*la universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el progreso económico y social y un desarrollo responsable equitativo y sostenible, así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad*". En su apartado cuarto se añade, en idéntico sentido, que "*se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos*".

En cuanto a los derechos y deberes de los estudiantes, el art. 46.2.b) enumera "*la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos*".

Además, el art. 57.2 preceptúa que la composición de las comisiones, que decidan sobre la acreditación nacional para acceder a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

En la misma línea, y en relación con los concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios, el art. 62.3 estipula que los estatutos de cada universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas, que "*deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas*".

– Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Su art.1.b) señala ya, que uno de los principios sobre los que se asienta el sistema educativo español, es, precisamente, "*la equidad, que garantice la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación, y que actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que se deriven de cualquier tipo de discapacidad*".

Así, entre los fines, a cuya consecución se orienta el sistema educativo, el art. 2 b) incluye la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad. Contempla de esta suerte la educación en la igualdad de derechos y la no discriminación como uno de sus objetivos, tanto de la educación primaria (art. 17[22]), de la secundaria (art. 23[23]), del bachillerato

[22] Art. 17 d) de la Ley Orgánica 2/2006 dice: "*La educación primaria contribuirá a desarrollar en los niños y niñas las capacidades que les permitan conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad*".

[23] Art. 23 c) de la Ley Orgánica 2/2006 manifiesta: "*La educación secundaria obligatoria contribuirá a desarrollar en los alumnos y las alumnas las capacidades que les permitan valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres*".

(art.33[24]), de la formación profesional (art.40[25]) y de la educación de personas adultas (art.66.3[26]).

En lo concerniente a la admisión de alumnos, el art. 84.3 proclama que "*en ningún caso habrá discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". El mentado precepto añade, sin embargo, que "*no constituye discriminación la admisión de alumnos y alumnas o la organización de la enseñanza diferenciadas por sexos, siempre que la enseñanza que impartan se desarrolle conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO el 14 de diciembre de 1960*". Eso sí, se establece con claridad, que "*en ningún caso la elección de la educación diferenciada por sexos podrá implicar para las familias, alumnos y alumnas y centros correspondientes un trato menos favorable, ni una desventaja, a la hora de suscribir conciertos con las Administraciones educativas o en cualquier otro aspecto. A estos efectos, los centros deberán exponer en su proyecto educativo las razones educativas de la elección de dicho sistema, así como las medidas académicas que desarrollan para favorecer la igualdad*".

Por lo que respecta al Consejo Escolar, el art. 126.2 señala que, una vez constituido éste en el centro educativo, se designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Además, entre las competencias asignadas al Consejo Escolar del centro, su art. 127 g) incluye de modo explícito "*proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de trato y la no discriminación por las causas a que se refiere el artículo 84.3 de la presente Ley Orgánica, la resolución pacífica de conflictos, y la prevención de la violencia de género*".

Por otro lado, el art. 151 e) dispone que la inspección educativa está encargada de velar por el cumplimiento y la aplicación de los principios recogidos en la Ley Orgánica 2/2006; incluyendo, de manera expresa, los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Para concluir, la Disposición Adicional Vigesimoquinta estipula que, "*con el fin de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los centros que desarrollen el principio de coeducación en todas las etapas educativas serán objeto de atención preferente y prioritaria en la aplicación de las previsiones recogidas en la presente Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios internacionales suscritos por España*".

– Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz.

De conformidad con su art. 4.1, el Gobierno deberá "*promover las acciones y actuaciones necesarias para desarrollar los contenidos de las Convenciones internacionales sobre la*

---

[24] Art. 33 c) de la Ley Orgánica 2/2006 dispone: "*El bachillerato contribuirá a desarrollar en los alumnos y las alumnas las capacidades que les permitan fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades existentes e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas con discapacidad*".

[25] Art.40. 1. e) de la Ley Orgánica 2/2006 prescribe: "*La Formación Profesional en el sistema educativo contribuirá a que el alumnado consiga los resultados de aprendizaje que le permitan fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas*".

[26] Art.66.3. g) de la Ley Orgánica 2/2006 preceptúa: "*La educación de personas adultas tendrá como objetivos prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales, fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ellos*".

eliminación de toda forma de discriminación racial, discriminación contra la mujer y discriminación derivada de la orientación sexual".

– Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Como señala su artículo 2 k), uno de los objetivos generales de la ley consiste en "*promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación*".

A tal objeto, y en pro de impulsar la participación activa de los agentes públicos de ejecución en el desarrollo de la investigación, se llevarán a cabo "*medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación*" (art. 33.1. j).

Por último, la Disposición Adicional Decimotercera[27] se refiere en sus seis apartados a la implantación de la perspectiva de género en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación.

[27] Dice la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 14/2011: "*1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Además, los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las Universidades públicas, y del personal investigador y de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección y evaluación, y su expediente, méritos y currículum vítae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones. El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta.

5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.

6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual".

II.3.7. Extranjería y ciudadanos en el exterior

– Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior.

Su art. 16 subraya que "*los poderes públicos evitarán cualquier discriminación por razón de género en relación con todas las políticas y actividades contempladas en esta Ley. Para ello, se garantizará la no discriminación por razón de género en el acceso a los derechos y prestaciones, así como en la participación en el ámbito asociativo, en los órganos de representación institucional y en los demás órganos que la norma contempla, teniendo en cuenta la legislación vigente en materia de igualdad de género*".

– Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.

De acuerdo con su art. 3, "*la condición de refugiado se reconoce a toda persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, o al apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él, y no esté incurso en alguna de las causas de exclusión del artículo 8 o de las causas de denegación o revocación del artículo 9*". Recogiéndose, en su art. 7, la pormenorización de los motivos de persecución proscritos[28].

---

[28] El art.7 de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, señala, entre ellos, los siguientes:

"a) el concepto de raza comprenderá, en particular, el color, el origen o la pertenencia a un determinado grupo étnico;

b) el concepto de religión comprenderá, en particular, la profesión de creencias teístas, no teístas y ateas, la participación o la abstención de hacerlo, en cultos formales en privado o en público, ya sea individualmente o en comunidad, así como otros actos o expresiones que comporten una opinión de carácter religioso, o formas de conducta personal o comunitaria basadas en cualquier creencia religiosa u ordenadas por ésta;

c) el concepto de nacionalidad no se limitará a poseer o no la ciudadanía, sino que comprenderá, en particular, la pertenencia a un grupo determinado por su identidad cultural, étnica o lingüística, sus orígenes geográficos o políticos comunes o su relación con la población de otro Estado;

d) el concepto de opiniones políticas comprenderá, en particular, la profesión de opiniones, ideas o creencias sobre un asunto relacionado con los agentes potenciales de persecución y con sus políticas o métodos, independientemente de que el solicitante haya o no obrado de acuerdo con tales opiniones, ideas o creencias;

e) se considerará que un grupo constituye un grupo social determinado, si, en particular:

- *las personas integrantes de dicho grupo comparten una característica innata o unos antecedentes comunes que no pueden cambiarse, o bien comparten una característica o creencia que resulta tan fundamental para su identidad o conciencia que no se les puede exigir que renuncien a ella, y*
- *dicho grupo posee una identidad diferenciada en el país de que se trate por ser percibido como diferente por la sociedad que lo rodea o por el agente o agentes perseguidores.*

En función de las circunstancias imperantes en el país de origen, se incluye en el concepto de grupo social determinado un grupo basado en una característica común de orientación sexual o identidad sexual, y, o, edad, sin que estos aspectos por sí solos puedan dar lugar a la aplicación del presente artículo. En ningún caso podrá entenderse como orientación sexual, la realización de conductas tipificadas como delito en el ordenamiento jurídico español.

Asimismo, en función de las circunstancias imperantes en el país de origen, se incluye a las personas que huyen de sus países de origen debido a fundados temores de sufrir persecución por motivos de género y, o, edad, sin que estos aspectos por sí solos puedan dar lugar a la aplicación del presente artículo.

2. En la valoración acerca de si la persona solicitante tiene fundados temores a ser perseguida será indiferente el hecho de que posea realmente la característica racial, religiosa, nacional, social o política que suscita la persecución, a condición de que el agente de persecución se la atribuya".

Por último, el artículo 40.1.b) reconoce que el restablecimiento de la unidad familiar de las personas refugiadas y beneficiarias de protección subsidiaria podrá garantizarse mediante la concesión, respectivamente, del derecho de asilo o de la protección subsidiaria por extensión familiar, en el supuesto de que quede acreditado en el expediente de la solicitud que el cónyuge o persona ligada por análoga relación de afectividad y convivencia, salvo los supuestos de divorcio, separación legal, separación de hecho, distinta nacionalidad o concesión del estatuto de refugiado por razón de género, haya sufrido o tenido fundados temores de sufrir persecución singularizada por violencia de género por parte de su cónyuge o conviviente.

II.3.8. Función Pública

– Ley 36/1977, de 23 de mayo, de ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

  Tal y como manifiesta su artículo primero, "*el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias estará integrado por personal funcionario, garantizando el acceso al mismo en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombre*".

– Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

  De acuerdo con lo señalado en su art. 61.2, "*el personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*".

– Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

  Su art. 1.3.d) contempla la igualdad de trato entre hombres y mujeres como uno de los fundamentos vertebrales de actuación a la hora de establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación. Y así, el art.14, apartados h) e i), incluye entre los derechos individuales de los empleados públicos, el respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual, así como el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

  Por lo que se refiere a los deberes, el art. 52 dispone que éstos "*deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en la ley*".

  En relación con los procesos selectivos, los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos, y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo de lo dispuesto para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto (art. 61.1).

Finalmente, la Disposición adicional séptima se pronuncia indubitadamente también en los siguientes términos:

1. *"Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".*

II.3.9. Legislación mercantil

– Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio, varias veces reformado desde entonces.

En virtud de lo dispuesto en su vigente art. 49.6, "*el estado de información no financiera consolidado incluirá, entre otros datos, la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación del grupo y el impacto de su actividad respecto al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal*".

El estado de información no financiera consolidado incluirá específicamente información significativa sobre las siguientes cuestiones:

"II) Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

III) Información sobre el respeto de los derechos humanos: aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil".

– Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados.

Su disposición Adicional Duodécima estipula que "*dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, no podrán establecerse, en el cálculo de las tarifas de los contratos de seguro, diferencias de trato entre mujeres y hombres en las primas y prestaciones de las personas aseguradas, cuando aquellas consideren el sexo como factor de cálculo*".

– Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.

  El art. 49.1. g) contempla expresamente, como infracciones en materia de defensa de los consumidores y usuarios, "*las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*".

– Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

  Su art. 529 bis advierte, en su apartado segundo, que el Consejo de administración, que tendrá que crearse en toda sociedad anónima cotizada, "*deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres*".

  Paralelamente, y tal y como indica el art. 540. 4º c), las sociedades anónimas cotizadas habrán de publicar anualmente un informe de gobierno corporativo, que tendrá que contener una explicación detallada de la estructura del sistema de gobierno de la sociedad y de su funcionamiento en la práctica. Este incluirá, en todo caso, "*una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos*[29]".

– Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.

  El artículo noveno señala que a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia le corresponde supervisar y controlará el correcto funcionamiento del mercado de comunicación audiovisual. Concretando en su apartado tercero, que a esta le corresponde "*controlar el cumplimiento de las obligaciones impuestas para hacer efectivos los derechos del menor y de las personas con discapacidad conforme a lo establecido en los artículos 7 y 8 de la Ley 7/2010, de 31 de marzo*". En el ejercicio de esta función, y a efectos de hacer efectivos los derechos del menor y de las personas con discapacidad, la Comisión se coordinará con el departamento ministerial competente en materia de juego.

---

[29] El art. 540.4º c) del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, dispone: (…) *"Asimismo, las sociedades deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno. En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto.*

Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado en materia de género".

II.3.10. Legislación laboral

– Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

  En virtud de lo previsto en su art. 11.1, "*los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual*".

– Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

  El art.5.4 señala que las Administraciones públicas fijarán como uno de los objetivos de la política de prevención, la promoción de "*la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores*".

– Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

  Su art. 3. 1 c) advierte, en relación con las condiciones laborales de los trabajadores desplazados, que "*los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a la igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate*".

– Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

  Dicha norma tipifica como infracciones muy graves ciertas conductas en el ámbito de la empresa por vulnerar, en particular, el principio de igualdad y no discriminación.

  En primer lugar, el artículo 8.12. señala que constituirán infracciones muy graves "*las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*".

  Asimismo, sus apartados 13 y 13 bis recogen como infracciones muy graves "*el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma*", así como "*el acoso por razón*

de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo".

De semejante modo, el art. 9.2. d) incluye como infracción muy grave "*las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales*".

Dicha infracción se prevé también en relación con los trabajadores de las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas (art.10 bis).

En materia de empleo, el art.16.1.c) considera como infracción muy grave asimismo el hecho de "*solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado*".

Por último, el art. 46 bis prescribe la imposición de sanciones accesorias (pérdida de beneficios, bonificaciones y ayudas, e incluso exclusión de acceso a las mismas) a los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8.

– Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

El art. 4. 3 a) preceptúa que "*En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". Y su apartado b) señala que éstos tienen derecho "*a no ser discriminados por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*".

Por otro lado, el art. 6.2 estipula que "*los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores, por los motivos señalados en el artículo 4.3.a). La prohibición de discriminación se proyecta tanto sobre la libre iniciativa económica y la contratación, como sobre las condiciones del ejercicio profesional*".

Los apartados tercero, cuarto y quinto del mentado artículo sexto también resultan, a estos efectos, de interés. Su tenor literal es el siguiente:

"3. Cualquier trabajador autónomo, las asociaciones que lo representen o los sindicatos que consideren lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento sumario y preferente. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta

y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto.

4. *Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas. El juez que declare la invalidez de dichas cláusulas integrará el contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1258 del Código Civil y, en su caso, determinará la indemnización correspondiente por los perjuicios sufridos.*

5. *En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".*

– Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

El art. 4 c) fija de forma explícita, como uno de los principios orientadores de las entidades de la economía social, la "*promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad*".

– Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Dicha ley contiene determinadas prescripciones referidas al principio de igualdad y no discriminación.

El art. 17.2 dispone que "*podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social*".

Asimismo, el art.95.3 determina que "*cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes*".

En lo que respecta a la carga de la prueba, en casos de discriminación, el art. 96.1 dispone que "*en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*".

De conformidad con lo estipulado en el art. 115.1, en los procesos de despido disciplinario, la sentencia podrá declarar nula la decisión empresarial, "*si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal, convencional o contractualmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108. También será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable*".

En relación con los procesos de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, el art. 138.7 señala que "*se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108*".

Por otro lado, el art. 148 c) dispone que podrá iniciarse de oficio el procedimiento frente a actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales, a consecuencia de "*las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente*". También podrá iniciarse a causa "*de las correspondientes comunicaciones y a los mismos efectos en los supuestos de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión y convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual u otros legalmente previsto*".

El art. 151.5 señala asimismo que "*en los litigios sobre sanciones administrativas en materia de acoso laboral sexual o por razón de sexo, la víctima estará legitimada para comparecer en el procedimiento según su libre decisión y no podrá ser demandada o emplazada de comparecencia contra su voluntad. Si se requiriese el testimonio de la víctima el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias*".

En lo atinente a la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo por los trámites del proceso de conflicto colectivo, el art. 165.1 establece que, si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, la misma "*corresponde a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas*".

Por otra parte, en el contexto del proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, el art. 183. 1 especifica que "*cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivado*".

Finalmente, el art. 286.2 prevé que "*en los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281*".

– Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores, normativa básica reguladora de las relaciones laborales por parte de los trabajadores por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario, contiene un importante número de disposiciones relativas a la protección de la igualdad y la no discriminación. Veámoslas.

Así, y en cumplimiento del art. 35.1 CE, que proscribe la discriminación por razón de sexo, el art. 4.2. c) reitera, con alcance general, el derecho de los trabajadores "*a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate*".

Asimismo, en su apartado e) se recoge el derecho de los trabajadores "*al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*".

Al tiempo, el apartado tercero de su artículo noveno señala que, en caso de nulidad del contrato por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

Más en concreto, y en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje, el apartado segundo del art.11 dispone que "*el límite máximo de edad del trabajador para suscribir el contrato no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente*". Además, y según lo previsto en su apartado tercero, "*en la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido*".

Por lo que respecta al contrato a tiempo parcial y al contrato de relevo, el art. 12.4.d) prescribe que los derechos de los trabajadores a tiempo parcial en esta modalidad de contrato "*serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres*".

Por otro lado, el art. 17 se refiere a la exigencia de no discriminación en las relaciones laborales, lo que se explicita en sus cinco apartados. Su redacción es la siguiente:

"1. *Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición*

sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. *Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.*

3. *No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.*

4. *Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.*

5. *El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".*

Por lo demás, y en base a lo previsto en el art. 22.3, "*la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres*".

Adicionalmente, el art. 23.2 contempla que "*en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de los derechos relativos a la promoción y formación de los trabajadores, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo*".

Seguidamente, el art. 24.2 impone reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo sobre los criterios de ascenso en la empresa, que "*se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación*".

El art. 28 proclama, por su parte, el correlativo principio de igualdad de remuneración por razón de sexo. La redacción de este precepto es el que sigue:

"1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras".

También se regula en el Estatuto de los Trabajadores otros aspectos, tales como el descanso semanal, las fiestas y los permisos.

Así, el art. 37, apartado octavo establece que "*los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa*".

De manera semejante, el art.46 recoge los distintos tipos de excedencias: la excedencia forzosa, la excedencia voluntaria y la excedencia por cuidado de hijo o familiar.

El art. 53 se refiere a la forma y a los efectos de la extinción del contrato del trabajador por causas objetivas. Así, su apartado cuarto señala que "*cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio*".

Particular importancia reviste el mandato contenido en el art. 55. 5 b): "*será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a) del art. 53; el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral*".

También es relevante, a nuestros efectos, lo prescrito en el artículo 54. 2. g), al afirmar que, se considerará incumplimiento contractual justificativo de despido disciplinario, "*el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u*

orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa".

En otro orden de cosas, el comité de empresa tendrá derecho, según el art. 64.3, a "*recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo*". Mientras, el apartado séptimo del art. 64 especifica que corresponde a este "*ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial*".

No menos significativo es lo fijado en el art. 85.1, según el cual, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en su negociación "*existirá en todo caso el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*".

En este contexto de la negociación colectiva, el art. 90.6 determina que "*la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial (…)*"

Por último, la Disposición Transitoria Decimotercera se refiere a la aplicación paulatina del artículo 48, en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En ella se prescriben los términos en los que queda regulado en los años de 2020 y 2021 el permiso de los progenitores por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

– Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

De acuerdo con su art. 2 a), uno de los objetivos generales de la política de empleo consiste en "*garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*". Lo que se complementa con el aseguramiento de "*políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años*" (art. 2.d).

En el mismo sentido, y según el art.7. 1.d), uno de los fines del Sistema Nacional de Empleo es "*asegurar que los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus respectivas competencias, aplican las políticas activas de empleo y de intermediación laboral conforme*

a los principios de igualdad y no discriminación, en los términos previstos en el artículo 9 de la Constitución Española, y promueven la superación de los desequilibrios territoriales". En este punto cabe destacar, que "*los Servicios Públicos de Empleo son los responsables de asumir, en los términos establecidos en esta ley, la ejecución de las políticas activas de empleo, sin perjuicio de que puedan establecerse instrumentos de colaboración con otras entidades, que actuarán bajo su coordinación. Dichas entidades deberán respetar en todo caso los principios de igualdad y no discriminación*" (art. 13 b) 3º).

Además, el art. 37.1, preceptúa que "*el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo han de orientarse hacia la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo. En particular, se tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo*".

Por otra parte, el art. 10. 4 consagra el tercer eje sobre el que se articula la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Esta "*incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género*".

Paralelamente, el art.33.4 f) subraya que las agencias de colocación deberán "*garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate*".

En cuanto a los principios básicos de la intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, el art. 34.1 afirma que se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.

Así, en relación con la discriminación en el acceso al empleo, el art. 35.1 resalta que "*los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico*".

– Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En ella, de conformidad con su art. 1, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se configura como un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social, incluyendo por tales las relativas a igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, entre otras.

A tal efecto, su art. 20.2 reitera que "*se garantiza la efectividad de los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de la actividad inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante una aplicación homogénea de la normativa del orden social*". Preocupación adelantada en su art, 2 d), que prescribe que "*el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ordena, en su organización y funcionamiento, conforme al principio de imparcialidad, objetividad e igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de la función inspectora*".

Además, y como se desprende del art. 12.1. a), la función inspectora comprende la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo, entre otras.

– Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

En cuanto a la actuación de los administradores de la sociedad laboral, el art. 13.3 dispone que su actuación debe ser "*diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*".

Por otro lado, el art. 19.2 expone, en relación con las sociedades participadas por trabajadores, que "*su actuación deberá ser diligente, leal, responsable y transparente, y deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*".

En esa misma dirección, el art. 18.3 indica que dichas sociedades se ajustarán al principio de "*promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad*".

II.3.11. Participación política

– Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

Es importante subrayar, en este ámbito, el apartado primero de su art. 44 bis, donde se afirma que "*las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico. En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas*".

Su apartado segundo establece asimismo lo siguiente: "*También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista*". Y en

su apartado tercero se especifica, que "*a las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados*".

Por lo que respecta a su apartado cuarto, éste señala que "*cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico*".

Con semejante criterio, el art. 187.2 prevé, en relación ahora con las elecciones municipales, que "*cada candidatura municipal se presentará mediante lista de candidatos y lo previsto en el artículo 44 bis de la ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes*".

Y, en cuanto a la elección de los Cabildos Insulares, el art. 201.3 manifiesta que "*la elección de los Consejeros Insulares se realiza mediante el procedimiento previsto para la elección de Concejales, pero cada isla constituye una circunscripción electoral*". Aunque, se aclara acto seguido, que "*lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes*".

II.3.12. Legislación penal

– Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal (LECrim.), varias veces reformada.

El art. 544 ter[30] regula la orden de protección, instrumento que aúna las distintas medidas cautelares (civiles, penales o administrativas) de amparo y tutela a las víctimas

[30] El art. 544 ter LECrim. dispone: "*1. El Juez de Instrucción dictará orden de protección para las víctimas de violencia doméstica en los casos en que, existiendo indicios fundados de la comisión de un delito o falta contra la vida, integridad física o moral, libertad sexual, libertad o seguridad de alguna de las personas mencionadas en el artículo 173.2 del Código Penal, resulte una situación objetiva de riesgo para la víctima que requiera la adopción de alguna de las medidas de protección reguladas en este artículo.*

2. La orden de protección será acordada por el juez de oficio o a instancia de la víctima o persona que tenga con ella alguna de las relaciones indicadas en el apartado anterior, o del Ministerio Fiscal. Sin perjuicio del deber general de denuncia previsto en el artículo 262 de esta ley, las entidades u organismos asistenciales, públicos o privados, que tuvieran conocimiento de alguno de los hechos mencionados en el apartado anterior deberán ponerlos inmediatamente en conocimiento del juez de guardia o del Ministerio Fiscal con el fin de que se pueda incoar o instar el procedimiento para la adopción de la orden de protección.

3. La orden de protección podrá solicitarse directamente ante la autoridad judicial o el Ministerio Fiscal, o bien ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, las oficinas de atención a la víctima o los servicios sociales o instituciones asistenciales dependientes de las Administraciones públicas. Dicha solicitud habrá de ser remitida de forma inmediata al juez competente. En caso de suscitarse dudas acerca de la competencia territorial del juez, deberá iniciar y resolver el procedimiento para la adopción de la orden de protección el juez ante el que se haya solicitado ésta, sin perjuicio de remitir con posterioridad las actuaciones a aquel que resulte competente. Los servicios sociales y las instituciones referidas anteriormente facilitarán a las víctimas de la violencia doméstica a las que hubieran de prestar asistencia la solicitud de la orden de protección, poniendo a su disposición con esta finalidad información, formularios y, en su caso, canales de comunicación telemáticos con la Administración de Justicia y el Ministerio Fiscal.

4. Recibida la solicitud de orden de protección, el Juez de guardia, en los supuestos mencionados en el apartado 1 de este artículo, convocará a una audiencia urgente a la víctima o su representante legal, al solicitante y al presunto agresor, asistido, en su caso, de Abogado. Asimismo, será convocado el Ministerio Fiscal. Esta audiencia se podrá sustanciar simultáneamente con la prevista en el artículo 505 cuando su convocatoria fuera procedente, con la audiencia regulada en el artículo 798 en aquellas causas que se tramiten conforme al procedimiento previsto en el Título III del Libro IV de esta Ley o, en su caso, con el acto del juicio de faltas. Cuando excepcionalmente no fuese posible celebrar la audiencia durante el servicio de guardia, el Juez ante el que hubiera sido formulada la solicitud la convocará en el plazo más breve posible. En cualquier caso, la audiencia habrá de celebrarse en un plazo máximo

de violencia doméstica o de género, con el fin de brindar un estatuto integral de protección a través de un único procedimiento judicial.

– Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, varias veces reformado.

El art. 22. 4ª incluye, como circunstancia agravante de la responsabilidad penal, el hecho de "*cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad*".

Asimismo, y entre los delitos contra los derechos de los trabajadores (Título XV), el art. 314 establece: "*Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores dela empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses*".

Ahora bien, la respuesta penal por vulneración grave del principio de igualdad y no discriminación no se agota con los supuestos enunciados. También se incluyen los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y las libertades públicas, que se regulan en la Sección Primera del Capítulo IV de su Título XXI. Por ello, hay que tener en cuenta lo dispuesto en los arts. 510, 511 y 512 CP.

CUADRO 15

Artículos 510, 511 y 512 del Código Penal

Art. 510.

"1. Serán castigados con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a doce meses:

a) Quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad;

de setenta y dos horas desde la presentación de la solicitud. Durante la audiencia, el Juez de guardia adoptará las medidas oportunas para evitar la confrontación entre el presunto agresor y la víctima, sus hijos y los restantes miembros de la familia. A estos efectos dispondrá que su declaración en esta audiencia se realice por separado. Celebrada la audiencia, el Juez de guardia resolverá mediante auto lo que proceda sobre la solicitud de la orden de protección, así como sobre el contenido y vigencia de las medidas que incorpore. Sin perjuicio de ello, el Juez de instrucción podrá adoptar en cualquier momento de la tramitación de la causa las medidas previstas en el artículo 544 bis.

5. La orden de protección confiere a la víctima de los hechos mencionados en el apartado 1 un estatuto integral de protección que comprenderá las medidas cautelares de orden civil y penal contempladas en este artículo y aquellas otras medidas de asistencia y protección social establecidas en el ordenamiento jurídico. La orden de protección podrá hacerse valer ante cualquier autoridad y Administración pública.

6. Las medidas cautelares de carácter penal podrán consistir en cualesquiera de las previstas en la legislación procesal criminal. Sus requisitos, contenido y vigencia serán los establecidos con carácter general en esta ley. Se adoptarán por el juez de instrucción atendiendo a la necesidad de protección integral e inmediata de la víctima.

(…)"

b) Quienes produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad;

c) Públicamente nieguen, trivialicen gravemente o enaltezcan los delitos de genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, o enaltezcan a sus autores, cuando se hubieran cometido contra un grupo o una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia al mismo, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, la situación familiar o la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, cuando de este modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mismos.

2. Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses:

a) Quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, o produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para lesionar la dignidad de las personas por representar una grave humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos mencionados, de una parte de ellos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a los mismos.

b) Quienes enaltezcan o justifiquen por cualquier medio de expresión pública o de difusión los delitos que hubieran sido cometidos contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, o a quienes hayan participado en su ejecución.

Los hechos serán castigados con una pena de uno a cuatro años de prisión y multa de seis a doce meses cuando de ese modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mencionados grupos.

3. Las penas previstas en los apartados anteriores se impondrán en su mitad superior cuando los hechos se hubieran llevado a cabo a través de un medio de comunicación social, por medio de internet o mediante el uso de tecnologías de la información, de modo que, aquel se hiciera accesible a un elevado número de personas.

4. Cuando los hechos, a la vista de sus circunstancias, resulten idóneos para alterar la paz pública o crear un grave sentimiento de inseguridad o temor entre los integrantes del grupo, se impondrá la pena en su mitad superior, que podrá elevarse hasta la superior en grado.

5. En todos los casos, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre tres y diez años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los cometidos y a las circunstancias que concurran en el delincuente.

6. El juez o tribunal acordará la destrucción, borrado o inutilización de los libros, archivos, documentos, artículos y cualquier clase de soporte objeto del delito a que se refieren los apartados anteriores o por medio

de los cuales se hubiera cometido. Cuando el delito se hubiera cometido a través de tecnologías de la información y la comunicación, se acordará la retirada de los contenidos.

En los casos en los que, a través de un portal de acceso a internet o servicio de la sociedad de la información, se difundan exclusiva o preponderantemente los contenidos a que se refiere el apartado anterior, se ordenará el bloqueo del acceso o la interrupción de la prestación del mismo".

Art. 511.

"1. Incurrirá en la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

2. Las mismas penas serán aplicables cuando los hechos se cometan contra una asociación, fundación, sociedad o corporación o contra sus miembros por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

3. Los funcionarios públicos que cometan alguno de los hechos previstos en este artículo, incurrirán en las mismas penas en su mitad superior y en la de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de dos a cuatro años.

4. En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre uno y tres años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito y a las circunstancias que concurran en el delincuente".

Art. 512.

"Los que en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o discapacidad, incurrirán en la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio e inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre por un periodo de uno a cuatro años".

– Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar (CPM).

  Los artículos 48 y 50 CPM son de relevancia en este contexto.

CUADRO 16

Artículos 48 y 50 del Código Penal Militar

Art. 48

"El superior que, respecto de un subordinado, realizare actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, le amenazare, coaccionare, injuriare o calumniare, atentare de modo grave contra su intimidad, dignidad personal o en el trabajo, o realizare actos que supongan discriminación grave por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, será castigado con la pena de seis meses a cuatro años de prisión, pudiendo imponerse, además, la pena de pérdida de empleo".

Art. 50

"El militar que, sin incurrir en los delitos de insulto a superior o abuso de autoridad, públicamente, en lugares afectos a las Fuerzas Armadas o a la Guardia Civil o en acto de servicio, impidiere o limitare arbitrariamente a otro militar el ejercicio de los derechos fundamentales o libertades públicas, realizare actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, le amenazare o coaccionare, le injuriare gravemente o le calumniare, atentare de modo grave contra su intimidad, dignidad personal o en el trabajo, realizara actos que supongan grave discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual,

religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión".

II.3.13. Poder Judicial

– Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ), varias veces reformada.

En primer lugar, y de conformidad con su art. 310, "*todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas en materia de violencia sobre la mujer, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional. El temario deberá garantizar la adquisición de conocimientos sobre el principio de no discriminación y especialmente de igualdad entre mujeres y hombres y, en particular, de la normativa específica dictada para combatir la violencia sobre la mujer, incluyendo la de la Unión Europea y la de tratados e instrumentos internacionales en materia de igualdad, discriminación y violencia contra las mujeres ratificados por España*".

Así, en el marco de la convocatoria abierta o del concurso para la provisión de destinos, "*la comparecencia de los aspirantes para la explicación y defensa de su propuesta se efectuará en términos que garanticen la igualdad y tendrá lugar en audiencia pública, salvo que por motivos extraordinarios debidamente consignados y documentados en el acta de la sesión, deba quedar restringida al resto de los candidatos a la misma plaza*". "*Asimismo, la propuesta contendrá una valoración de su adecuación a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*" (art. 326.2).

En esta línea, el art. 433 bis. 5 destaca que "*el Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contendrá cursos específicos de naturaleza multidisciplinar sobre la tutela judicial del principio de igualdad entre mujeres y hombres, la discriminación por cuestión de sexo, la múltiple discriminación y la violencia ejercida contra las mujeres, así como la trata en todas sus formas y manifestaciones y la capacitación en la aplicación de la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho, además de incluir dicha formación de manera transversal en el resto de cursos*". A tal efecto, "*el Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género*" (art. 434.2).

En el ámbito específico de la responsabilidad disciplinaria de los Letrados de la Administración de Justicia, el art. 468 bis 1.b) reconoce como falta grave "*toda actuación que suponga discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". Paralelamente, el art. 536.a) 2 se refiere a la responsabilidad disciplinaria de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, e incluye entre las faltas muy graves, "*toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". Simultáneamente se prevé además que los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia tienen derecho "*a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*".

Por otro lado, el artículo 479. 3 estipula que "*los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses contarán con unidades de valoración forense integral, de las que podrán formar parte los psicólogos y trabajadores sociales que se determinen para garantizar, entre otras funciones, la asistencia especializada a las víctimas de violencia de género y el diseño de protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género. Asimismo dentro*

de los Institutos podrán integrarse el resto de equipos psicosociales que prestan servicios a la Administración de Justicia, incluyendo los equipos técnicos de menores, cuyo personal tendrá formación especializada en familia, menores, personas con discapacidad y violencia de género y doméstica. Su formación será orientada desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres".

En lo que concierne, en particular, a la elección de los Vocales del Consejo General del Poder Judicial, éstos "*serán designados por las Cortes Generales del modo establecido en la Constitución y en la presente Ley Orgánica, atendiendo al principio de presencia paritaria entre hombres y mujeres*" (art. 567.1).

Para concluir, el art. 610 concreta la estructura y las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación. Esta es la siguiente:

"1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad y designará, entre ellos, a su Presidente.

2. La Comisión de Igualdad estará integrada por tres Vocales.

3. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo General del Poder Judicial, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

4. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los Reglamentos y proponer medidas para mejorar los parámetros de igualdad en la carrera judicial.

5. Asimismo corresponderá a la Comisión de Igualdad el estudio y seguimiento de la respuesta judicial en materia de violencia doméstica y de género, sirviéndose para ello del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género o de cualquier otro instrumento que se pueda establecer a estos efectos".

– Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, varias veces reformado.

  De igual forma que acontece en el Consejo General del Poder Judicial, "*habrá de integrarse en el seno del Consejo Fiscal una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la carrera fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal*" (art. 14).

II.3.14. Protección social

Además del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, reseñado ya en la normativa general básica, hay que tener en cuenta tres normas básicas en el ámbito de la protección social. Estas son las que siguen.

– Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado.

El apartado primero del artículo 36 resalta, en relación con el personal incluido en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, que "*la mujer causará los mismos derechos en favor de sus familiares que el varón*". Y, en su segundo apartado, se afirma que "*los familiares del causante de los derechos pasivos tendrán, a efectos de Clases Pasivas, los mismos derechos cualquiera que sea su sexo o filiación y la adquisición y pérdida de tales derechos estarán condicionadas por iguales circunstancias en todos los casos*".

Por lo demás, el art. 61 establece también que "*lo dispuesto en el artículo 36 anterior será de aplicación a las pensiones de Clases Pasivas reconocidas al amparo de la legislación vigente a 31 de diciembre de 1984*", de forma que los nuevos derechos surgidos de la aplicación de la indicada norma tuvieran en su día efectividad económica desde 1 de enero de 1984.

– Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.

Su art. 4.h) dispone que uno de los principios rectores de las entidades del Tercer Sector de Acción Social de ámbito estatal consiste, precisamente, en "*actuar de modo que se observe efectivamente en su organización, funcionamiento y actividades el principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación con independencia de cualquier circunstancia personal o social, y con especial atención al principio de igualdad entre mujeres y hombres*".

– Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

El art. 5.2 preceptúa que el ejercicio de la acción voluntaria se fundamenta en los siguientes principios:

"h) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del voluntariado.

i) La no discriminación de los voluntarios por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, enfermedad, discapacidad, edad, sexo, identidad sexual, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) La accesibilidad de las personas con discapacidad, de las personas mayores y de las que están en situación de dependencia".

II.3.15. Libertad Religiosa

– Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa.

El apartado segundo del artículo 1 señala expresamente que "*las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la Ley*". Del mismo modo, se continúa afirmando que "*no podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad o el desempeño de cargos o funciones públicas*".

Asimismo, el art. 6.1 afirma que las normas de organización, régimen interno y de personal que las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas establezcan en ejercicio de su autonomía, "*así como las que regulen las instituciones creadas por aquéllas para la realización de sus fines, podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio, así como del debido respeto a sus creencias, sin perjuicio del respeto de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución, y en especial de los de libertad, igualdad y no discriminación*".

En otro orden de ideas, el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 7/1980 destaca que "*en los Acuerdos o Convenios, y respetando siempre el principio de igualdad, se podrá extender a dichas Iglesias, Confesiones y Comunidades los beneficios fiscales previstos en el ordenamiento jurídico general para las Entidades sin fin de lucro y demás de carácter benéfico*".

II.3.16. Salud

– Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

El apartado segundo del art. 3 prescribe que "*el acceso y las prestaciones sanitarias se realizarán en condiciones de igualdad efectiva*". Además, se sigue diciendo, "*las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias*" (apartado cuarto).

Por otro lado, establece el art. 6.2, las Administraciones Públicas Sanitarias asegurarán en sus actuaciones "*la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud*". Siendo el art. 18 donde se concretan las actuaciones a desarrollar por las Administraciones Públicas a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes. Estas son las siguientes:

"*1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.*

4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo".

– Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

Entre los principios que informan la Ley, el art. 2 a) asegura "*la prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias*". Así, y en particular sobre la atención primaria, ésta comprende "*las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos*" (art. 12.2.f).

Por otro lado, el art. 34.e) subraya que la formación y el desarrollo de la competencia técnica de los profesionales deben orientarse a la mejora de la calidad del Sistema Nacional de Salud, habiéndose de garantizarse "*la perspectiva de género en las actuaciones formativas*".

El art. 44. f) consagra, por otra parte, la responsabilidad del Estado en materia de investigación en salud, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas, al "*promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres*".

Y en lo que atañe al sistema de información sanitaria del Sistema Nacional de Salud, el art. 53.3 señala que "*con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres*". En esta línea, el art. 63.2 detalla, entre los objetivos de su Observatorio de Salud, la promoción de "*la disminución de las desigualdades en salud por razón de género y las actuaciones tendentes a la consecución de la equidad en salud y a la prevención del impacto del cambio climático sobre la salud pública y sobre el Sistema Nacional de Salud*".

– Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

El art. 5.1 concreta los objetivos de los poderes públicos en el desarrollo de sus políticas sanitarias, educativas y sociales. Entre ellos son de especial interés los dos siguientes:

"d) La eliminación de toda forma de discriminación, con especial atención a las personas con algún tipo de discapacidad, a las que se les garantizará su derecho a la salud sexual y reproductiva, estableciendo para ellas los apoyos necesarios en función de su discapacidad.

e) La educación sanitaria integral y con perspectiva de género sobre salud sexual y salud reproductiva".

El art. 5.2 dispone, por su parte, que los poderes públicos promoverán "*las relaciones de igualdad y respeto mutuo entre hombres y mujeres en el ámbito de la salud sexual y la adopción de programas educativos especialmente diseñados para la convivencia y el respeto a las opciones sexuales individuales*".

Finalmente, el art. 9.a) asevera que "*el sistema educativo contemplará la formación en salud sexual y reproductiva, como parte del desarrollo integral de la personalidad y de la formación en valores, incluyendo un enfoque integral que contribuya a la promoción de una visión de la sexualidad en términos de igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres con especial atención a la prevención de la violencia de género, agresiones y abusos sexuales*".

– Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.

El artículo sexto contiene, en sus tres apartados, referencias expresas al principio de igualdad y no discriminación. Estos son los que siguen:

"1. Todas las personas tienen derecho a que las actuaciones de salud pública se realicen en condiciones de igualdad sin que pueda producirse discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. En especial, queda prohibida toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones de salud pública, de acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como por la demás normativa existente en esta materia.

3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública".

II.3.17. Seguridad y defensa

– Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

  El art. 3 apartado primero dispone, con alcance transversal, que "*en el régimen interno y funcionamiento de la Guardia Civil no podrá establecerse ni practicarse discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo u orientación sexual, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". Y correlativamente su apartado segundo establece que "*las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que en el ámbito de la Guardia Civil la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente en la prestación del servicio, en el sistema de ingreso, formación, situaciones administrativas, ascenso y acceso de la mujer a todos los niveles de mando y organización del Instituto*".

– Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

  El artículo sexto se refiere de modo expreso, en sus dos apartados, a la igualdad de género y a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en el ámbito de la carrera familiar. El texto de dicho precepto es el que a continuación se detalla:

  "1. La igualdad de trato y de oportunidades es un principio que en las Fuerzas Armadas se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta ley en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar.

  2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán aplicables a los militares profesionales con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios. En las normas correspondientes se incluirán también las medidas que sean de aplicación específica en el ámbito de las Fuerzas Armadas".

– Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía.

  El art. 7 n) incluye, dentro de las faltas muy graves a las que cabe sancionar a los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, "*toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*".

– Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

  Su art. 4.1 hace hincapié, de manera explícita también, en que "*en las Fuerzas Armadas no cabrá discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". En ese sentido, el art. 4.2 dispone que "*las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva impidiendo cualquier situación de discriminación, especialmente en el acceso, la prestación del servicio, la formación y la carrera militar*".

– Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada.

El art. 29.7 manifiesta que "*el Ministerio del Interior elaborará los programas de formación previa y especializada correspondiente al personal de seguridad privada, en cuyo contenido se incluirán materias específicas de respeto a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación*".

– Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

Su art. 6.30 clasifica como faltas leves, cuando no constituyan infracción más grave o delito, "*las expresiones o manifestaciones de desprecio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*".

– Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil.

El artículo 5 se pronuncia sobre la igualdad de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar del personal de la Guardia Civil en los siguientes términos:

"1. La igualdad efectiva de mujeres y hombres estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta Ley. Se implementarán las medidas necesarias para facilitar el ingreso y la promoción profesional de la mujer.

2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán de aplicación a los miembros de la Guardia Civil con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios.

3. Para asegurar la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género en la Guardia Civil se realizarán evaluaciones periódicas y se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar dicho principio, en la forma que reglamentariamente se determine".

Así, y dentro de los estudios de formación, éstos habrán de estar orientados a "*conocer y asumir los principios y valores constitucionales, contemplando la pluralidad cultural de España, y el respeto a la igualdad de derechos fundamentales y libertades públicas y, en particular, el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*" [art. 44.a)].

Por último, el art. 61.2 determina que la estructura y el funcionamiento de los órganos de evaluación se adecuarán, siempre que sea posible, "*al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la legislación vigente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*".

– Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

El art. 3.3 impone la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio informador básico del ordenamiento jurídico. Dicho principio, que habrá de observarse, se manifiesta expresamente, "*en la interpretación y aplicación de las normas que regulan el acceso, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo de los Policías Nacionales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*".

Por lo demás, el art. 7.1.c) contempla que los Policías Nacionales tienen derecho "*a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación*

sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

II.4. Leyes autonómicas que desarrollan el principio de igualdad y no discriminación

Pero, además de las disposiciones normativas de carácter estatal sobre el principio de igualdad y no discriminación, las Comunidades Autónomas, y las dos Ciudades autónomas (Ceuta y Melilla), han ido aprobando una prolija serie de normas sobre la materia, especialmente en los últimos tiempos, consecuencia del acentuado modelo de descentralización política acogido en la Constitución: el denominado Estado autonómico o Estado de las autonomías (art. 137). Realidad política y jurídica que no queda desvirtuada por el mandato constitucional señalado en el artículo 149. 1.ª CE, y que atribuye al Estado "*la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales*."

Por razones de extensión, no nos vamos a detener, como hemos hechos antes con el examen de la normativa estatal, en el análisis pormenorizado de los distintos preceptos de las diferentes Leyes autonómicas, limitándonos a apuntar sus normativas más sobresalientes.

II.4.1. Andalucía

- Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

II.4.2. Aragón

- Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer.
- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.
- Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón.
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

II.4.3. Principado de Asturias

- Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto de Autonomía para Asturias.
- Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

II.4.4. Baleares

- Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer.
- Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears.
- Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.
- Ley 7/2018, de 31 de julio, de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en las Illes Balears.

II.4.5. Canarias

- Ley 1/1994, de 13 de enero, sobre creación del Instituto Canario de la Mujer.
- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.

II.4.6. Cantabria

- Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto de Autonomía para Cantabria.
- Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas.
- Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

II.4.7. Castilla-La Mancha

- Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.
- Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.
- Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.

II.4.8. Castilla y León

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.
- Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León.

II.4.9. Cataluña

- Ley 11/1989, de 10 de julio, de Creación del Instituto Catalán de la Mujer.
- Ley 29/2002, de 30 de diciembre, primera Ley del Código Civil de Cataluña.
- Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

II.4.10. Ciudad de Ceuta

- Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, del Estatuto de Autonomía de Ceuta.

II.4.11. Ciudad de Melilla

- Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, del Estatuto de Autonomía de Melilla.

II.4.12. Comunidad de Madrid

- Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

II.4.13. Comunidad Foral de Navarra

- Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

II.4.14. Comunidad Valenciana

- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.
- Ley 26/2018, de 21 de diciembre, de derechos y garantías de la infancia y la adolescencia

II.4.15. Extremadura

- Ley 11/2001, de 10 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer de Extremadura.

- Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

II.4.16. Galicia

- Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia.
- Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.
- Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.
- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

II.4.17. La Rioja

- Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, del Estatuto de Autonomía de La Rioja.
- Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja.

II.4.18. País Vasco

- Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco.
- Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del "Instituto Vasco de la Mujer/ Emakumearen Euskal Erakundea".
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

II.4.19. Región de Murcia

- Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia.
- Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
- Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Ley 8/2016, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

III. La jurisprudencia constitucional más sobresaliente

III.1. Consideraciones previas

Los diferentes Tratados internacionales suscritos por España, en relación con el principio de igualdad y no discriminación, y las Declaraciones internacionales y supranacionales en la materia, contemplan el principio de la igualdad ante la ley y la no discriminación, tanto desde un punto de vista general, sin referencia a relaciones jurídicas concretas, a semejanza de lo que hace el artículo 14 de la Constitución, como desde una perspectiva más específica, al hilo de ámbitos concretos, tal y como hacen las distintas leyes estatales y autonómicas.

Así, la perspectiva genérica sobre el principio de igualdad ante la ley y la no discriminación se encuentra recogido en las más relevantes Declaraciones internacionales de derechos. Son los casos, de manera principal, de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 (artículos 1, 2 y 7); del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966 (artículos 2.1º y 2º, 20.2, 26 y 27); del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966 (artículos 2.2º y 3º), de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1959 (artículos 1 y 10), todas ellas de las Naciones Unidas, y, en el ámbito europeo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000 (arts. 20, 21 y 23).

Aunque la normativa internacional más influyente en la doctrina constitucional española y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido, sin duda alguna, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Públicas (CEDH), de 4 de octubre de 1950, que consagra el principio de igualdad en el art. 17. A ella hay que añadir lo previsto en la mencionada Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000 (artículos 20, 21 y 23). Y, con un sentido más amplio, el propio Tratado de la Unión Europea (TUE), cuyo artículo 2 realiza una proclamación formal de los valores superiores de la Unión, entre los que se encuentran la igualdad y la no discriminación. La igualdad aparece, por tanto, doblemente mencionada en este precepto: primero, de modo genérico, y, posteriormente, en su específica dimensión de igualdad entre mujeres y hombres (art. 3). Dicho principio de igualdad se consagra asimismo en otros de sus preceptos: la igualdad entre Estados miembros, que se establece en el art. 4; la igualdad entre sus ciudadanos, que se enuncia en su art. 9; y el principio de igualdad entre las disposiciones de acción exterior de la Unión, que se refiere en el art. 21. Por lo demás, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) proclama en su art. 8 la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, principio que vuelve a reiterarse entre las disposiciones reguladoras de la política social europea (arts. 153 y 157).

Los demás tratados suscritos por España en esta materia, y las resoluciones de organismos internacionales y supranacionales, se ocupan, como hemos apuntado, de proyectar el principio de igualdad sobre algún campo material concreto o causa de discriminación específica. Entre los muchos tratados que cabría mencionar al respecto, se encuentran los siguientes: la Convención internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial de 21 de diciembre de 1965; la Declaración de la Conferencia General de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura sobre la raza y los prejuicios raciales de 27 de noviembre de 1978; la Convención sobre derechos políticos de la mujer de 20 de diciembre de 1952; la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979; y el Protocolo Facultativo de 6 de octubre de 1999. También conviene tener en cuenta otros tratados, como el Convenio sobre igualdad de remuneración de 29 de junio de 1951; el Convenio relativo a la discriminación en materia de

empleo y ocupación de 25 de junio de 1958; la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza de 14 de diciembre de 1960; la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en religión o las convicciones de 25 de noviembre de 1981; la Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas de 18 de diciembre de 1992; y el Convenio marco para la protección de las minorías nacionales suscrito en Estrasburgo el 1 de febrero de 1995.

Asimismo, hay que tener presente que en el seno de la Unión Europea se han dictado muchas normas "derivadas" de interés en la presente materia. Son los casos de la Declaración común del Parlamento Europeo, del Consejo, de los representantes de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo y de la Comisión contra el racismo y la xenofobia de 11 de junio de 1986; la Directiva 2000/43/CE, del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por motivo de su origen racial o étnico; la Directiva 2000/78/CE para la igualdad de trato en el empleo; o la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso de empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Como se puede fácilmente comprobar, la normativa española, tanto la estatal como la autonómica, y la internacional es muy extensa. Como lo es también la atención que ha recibido la materia desde un primer momento por parte de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Podríamos afirmar, sin temor a equivocarnos, que la mayoría de las sentencias recaídas en los procedimientos de amparo por violación de derechos y libertades, se han centrado mayoritariamente en lo concerniente al derecho a la tutela judicial y sus correlativas garantías procesales (art. 24 CE)[31], y al presente principio de igualdad y no discriminación (art. 14).

III.2. Doctrina constitucional general sobre la igualdad: Igualdad ante la ley e igualdad en la ley

El TC ha sido especialmente activo, desde sus primeras resoluciones, a la hora de pronunciarse sobre el contenido esencial y alcance del principio de igualdad y la no discriminación. Para la jurisprudencia constitucional, el principio de igualdad previsto en el art. 14 CE se despliega, en todo caso, en dos distintos niveles: la igualdad ante la ley (o igualdad en la aplicación de la ley) y la igualdad en la ley (o igualdad en el contenido de la ley). A este respecto, ya la STC 103/1983, de 22 de noviembre (FJ 3), señaló lo siguiente: "*el art. 14 de la Constitución, al consagrar el principio de igualdad ante la Ley ha impuesto un límite a la potestad del legislador y ha otorgado un derecho subjetivo. Consiste el primero en que las normas legales no creen entre los ciudadanos situaciones desiguales o discriminatorias, y el segundo en el poder de poner en marcha los mecanismos jurídicos idóneos para restablecer la igualdad rota*".

En este sentido, y según el FJ 2 de la STC 75/1983, de 3 de agosto, "*el art. 14 de la Constitución española configura el principio de igualdad ante la Ley como un derecho subjetivo de los ciudadanos, evitando los privilegios y las desigualdades discriminatorias entre aquéllos, siempre*

[31] El art. 24 CE asevera: "*1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.*

2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia. La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos".

que se encuentren dentro de las propias situaciones de hecho a las que debe corresponder un tratamiento jurídico igual". De acuerdo con el FJ 3 de la STC 144/1988, de 12 de julio, la igualdad ante la ley exige que "*ésta sea aplicada por igual a todos, sin que en ningún caso puedan ser unos dispensados de su cumplimiento en atención a sus condiciones personales o tratados otros con mayor rigor también en consideración a sus personas*". Eso sí, tal y como advierte el FJ 2 de la STC 46/1999, de 22 de marzo, "*el Tribunal Constitucional tiene establecido que el principio de igualdad ante la Ley no constituye un valor absoluto o incondicionado*".

Por su parte, el principio de igualdad en la aplicación de la ley supone que los jueces y tribunales han aplicar la ley por igual a quienes estén en una misma situación. Ello no se traduce en la exigencia absoluta de una interpretación unívoca de los preceptos legales por parte de todos los aplicadores de la ley. El TC ha considerado que la sujeción de los jueces al principio de igualdad ha de lograrse sin merma de la independencia judicial, que es un componente esencial del Estado de Derecho consagrado en nuestra Constitución (art. 117.1 CE[32]). Por eso, la interpretación divergente de los órganos judiciales o, incluso, del mismo órgano judicial en momentos distintos, sólo supondrá una lesión del principio de igualdad cuando ésta obedeciera a la toma en consideración de diferencias personales en los justiciables o en circunstancias no previstas en la norma. En consecuencia, el órgano judicial puede variar de criterio sin violentar el principio de igualdad, siempre que tal cambio sea motivado, tenga vocación de continuidad en el tiempo y se establezca para ser aplicado con carácter general.

El TC ha establecido que la vulneración de la igualdad ante la ley exige que se haya producido un trato desigual en supuestos sustancialmente idénticos (FJ 7 de la STC 23/1984, de 20 de febrero). Así pues, y siguiendo lo expuesto en el FJ 2 de la STC 46/1999, de 22 de marzo, "*para que las diferenciaciones normativas puedan considerarse no discriminatorias resulta indispensable que exista una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, cuya exigencia deba aplicarse en relación con la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo estar presente, por ello, una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida*".

En relación con el principio de igualdad en la aplicación judicial de la ley, el TC ha establecido los siguientes requisitos a efectos de apreciar la vulneración de este (STC 11/2013, de 28 de enero, entre otras:

a) La acreditación de un *tertium comparationis* (término de comparación), puesto que el juicio de igualdad solamente puede realizarse sobre la confrontación entre la sentencia impugnada y las precedentes resoluciones del mismo órgano judicial que, en casos sustancialmente iguales, hayan sido resueltos de forma contradictoria.

b) La identidad de órgano judicial. Ello permite valorar si la divergencia de criterio expresada por el juzgador es fruto de la libertad de apreciación del órgano jurisdiccional en el ejercicio de su función juzgadora y consecuencia de una diferente apreciación jurídica de los supuestos sometidos a su decisión, o si, por el contrario, constituye un cambio de criterio puramente arbitrario, carente de fundamentación suficiente y razonable. Si los órganos judiciales son distintos, huelga hablar de vulneración del principio de igualdad.

c) La ausencia de toda motivación que justifique en términos generalizables el cambio de criterio. La razón de esta exigencia estriba en que el derecho a la igualdad en la

[32] El art. 117.1 CE dispone: "*La justicia emana del pueblo y se administra en nombre del Rey por Jueces y Magistrados integrantes del poder judicial, independientes, inamovibles, responsables y sometidos únicamente al imperio de la ley*".

aplicación de la ley, en conexión con el principio de interdicción de la arbitrariedad (art. 9.3 CE[33]), obliga a que un mismo aplicador del derecho no pueda cambiar caprichosamente el sentido de sus decisiones adoptadas con anterioridad en casos sustancialmente iguales, sin una argumentación razonada que justifique que la solución dada al caso responde a una interpretación abstracta y general de la norma aplicable y no a una respuesta *ad personam*.

El principio de igualdad en la aplicación de la ley también se proyecta sobre los órganos de la Administración Pública, si bien limita sus efectos a las resoluciones adoptadas dentro de un mismo ámbito de organización y dirección, y en virtud de un mismo poder de decisión (STC 47/1989, de 21 de febrero y STC 7/2009, de 12 enero).

Por último, la jurisprudencia constitucional ha manifestado, que "*el respeto de la igualdad ante la ley no se impone a los sujetos privados, cuya autonomía está limitada sólo por la prohibición de incurrir en discriminaciones contrarias al orden público constitucional, como son, entre otras, las que expresamente se indican en el art. 14 CE*" (FJ 2, STC 28/1992, de 20 de febrero).

En cuanto al principio de igualdad en la ley, éste constituye un límite al ejercicio del poder legislativo, pues impone al legislador el deber de dispensar un mismo tratamiento a quienes se encuentran en situaciones jurídicas semejantes. A tal efecto, la STC 144/1988 hace hincapié en que dicho principio impide que quien ejerce la potestad legislativa o la potestad reglamentaria "pueda "*configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación"*, de manera que no se puede otorgar "*relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria*".

El TC ha descrito, en diversas sentencias, los rasgos esenciales y los límites del trato desigual, de conformidad con los siguientes criterios (entre otras, STC 49/1982, de 14 de julio, 76/1990, de 26 de abril y 39/2002, de 14 de febrero):

- *"no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución, puesto que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable.*
- *"el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho, cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional."*
- *"el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados";* y
- *"por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional,*

[33] El art. Art.9.3 CE prescribe: "*La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadores no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos*".

evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada y razonable, sino también que esa diferenciación supere un juicio de proporcionalidad".

De esta suerte, el principio a la igualdad del art. 14 CE ante la Ley "*impone al legislador y a quienes aplican la Ley la obligación de dispensar un mismo trato a quienes se encuentran en situaciones jurídicas equiparables, con prohibición de toda discriminación o desigualdad de trato que, desde el punto de vista de la finalidad de la norma cuestionada, carezca de justificación objetiva y razonable*" (FJ 3, STC 114/1987, de 6 de julio). Así entendida, la igualdad no equivale a igualitarismo, y no puede entenderse ni como una obligación de que todos los individuos sean tratados exactamente de la misma manera, ni tampoco, por el contrario, que se permita toda diferenciación de trato.

Como ha puesto de relieve muchas veces el TC, la igualdad comporta el trato igual a los iguales y, por tanto, no se conculca cuando se trata de manera desigual a los desiguales. Solamente "*supuestos de hecho sustancialmente iguales deben ser tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas*" (STC 212/1993, de 28 de junio). En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado repetidamente que la igualdad, cuya observancia obliga tanto al legislador como al aplicador de la ley, no equivale a la pura identidad de trato sino que significa que sólo a supuestos iguales corresponde el mismo trato. De este modo, existen efectivamente desigualdades que no son inconstitucionales.

Más allá de establecer los criterios para distinguir entre una diferencia de trato justificada y otra constitucionalmente inadmisible (desigualdad de los supuestos de hecho; finalidad constitucionalmente legítima; congruencia entre el trato desigual, el supuesto de hecho que lo justifica y la finalidad que se persigue; y proporcionalidad entre los elementos anteriores), el TC también ha otorgado a las condiciones personales enunciadas en el art. 14 (nacimiento, raza, sexo, religión y opinión) el tratamiento de categorías singularizadas de discriminación. Por ello, todo trato desigual basado en alguna de esas circunstancias debe ser sometido a un escrutinio especialmente riguroso que precisa un plus de fundamentación de su objetividad y razonabilidad para poder superar el debido test de constitucionalidad (entre otras, FJ 4 de la STC 147/1995, de 16 de octubre).

Por lo demás, la jurisprudencia constitucional ha admitido, con ciertas cautelas, la compatibilidad de las leyes singulares o de caso único con el principio de igualdad (entre otras, por ejemplo, la STC 166/1986, de 19 de diciembre, que avaló la constitucionalidad del Decreto-Ley de expropiación del grupo empresarial RUMASA).

Y una advertencia final. Como se analizará en páginas posteriores, el TC ha respaldado una interpretación dinámica y abierta de la igualdad formal regulada en el art. 14 CE, a fin de hacerla compatible con la igualdad real y efectiva a la que se refiere el artículo 9.2 CE. Ello le ha llevado a admitir la validez constitucional de las medidas de acción positiva y de discriminación inversa en relación con grupos sociales desfavorecidos (mujer, discapacitados, etc.).

III.3. Jurisprudencia constitucional relevante en materias específicas

El TC ha sostenido, como principio marco referencial, que "*la igualdad reconocida en el art. 14 no constituye un derecho subjetivo autónomo, existente por sí mismo, pues su contenido viene establecido siempre respecto de relaciones jurídicas concretas*" (STC 76/1983, de 5 de agosto, en su FJ 2). Así, y en conexión con esta exigencia, son muy numerosas las resoluciones que desarrollan y profundizan en aspectos particulares de la jurisprudencia constitucional sobre el principio de igualdad y no discriminación.

En efecto, el principio de igualdad y no discriminación despliega sus efectos en los más diversos dominios a los que alcanza la acción del Derecho. Se extiende por ejemplo, entre otros campos, a las cuestiones lingüísticas (STC 56/2016, de 17 de marzo), al derecho de familia y a la protección económica de la familia (SSTC 171/2012, de 4 de octubre y 77/2015, de 27 de abril), al derecho de sucesiones (STC 105/2017, de 18 de septiembre), al régimen de pensiones (STC 92/2014, de 10 de junio y STC 110/2015, de 28 de mayo), al ámbito tributario (STC 45/1989, de 20 de febrero, 47/2001, de 15 de febrero, 212/2001, de 29 de octubre, 255/2004, de 23 de diciembre, 189/2005, de 7 de julio, 295/2006, de 11 de octubre, 45/2007, de 1 de marzo y 71/2008, de 26 de febrero), al ámbito de la parejas de hecho (STC 184/1990, de 15 de noviembre, STC 29/1991, de 14 de febrero, 38/1991, de 14 de febrero, 77/1991, de 11 de abril, 222/1992, de 11 de diciembre), a la actuación procesal de las partes (STC 66/1989, de 17 de abril, STC 186/1990, de 15 de noviembre, STC 124/1991, de 3 de junio, STC 16/1994, de 20 de enero, STC 125/1995, de 24 de julio, SSTC 106/2007 y 107/2007, de 10 de mayo y STC 225/2007, de 22 de octubre) y al acceso a los cargos y funciones públicas (STC 148/1986, de 25 de noviembre, STC 27/1991, de 14 de febrero, STC 215/1991, de 14 de noviembre, STC 269/1994, de 3 de octubre, STC 34/1995, de 6 de febrero, SSTC 89/2005 y 90/2005 de 18 de abril, STC 361/2006, de 18 de diciembre, STC 129/2007, de 4 de junio, STC 118/2008, de 13 de octubre, STC 130/2009, de 1 de junio y STC 16/2010, de 3 de febrero). En relación con el último aspecto, el TC ha reiterado en varias ocasiones (por ejemplo, STC 67/1989, de 18 de abril, entre otras), que "*el derecho a la igualdad en el acceso a las funciones públicas del art. 23.2 CE es una especificación del principio de igualdad ante la ley, formulado por el art. 14 CE, por lo que, en el caso de acceso a las funciones y cuando no esté en juego ninguna de las circunstancias específicas del art. 14 CE de la misma, es el art. 23.2 CE el que debe ser considerado de modo directo para apreciar si las normas cuestionadas han desconocido el principio de igualdad, todo ello en conexión con el art. 103.3 CE que impone la obligación de no exigir para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los principios de mérito y capacidad*".

Veamos, pues, sus principales ámbitos materiales de aplicación.

III.3.1. Ámbito del empleo y las condiciones de trabajo

La proyección del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales ha dado lugar a una frecuente conflictividad entre empresarios y trabajadores desde la aprobación de la Constitución, lo que ha propiciado que el TC haya protegido en reiteradas ocasiones, por la vía del amparo, a los trabajadores que han sufrido conductas discriminatorias. Detengámonos en las más importantes.

III.3.1.1 Discriminación por razón de sexo

Estamos ante un ámbito donde la litigiosidad basada en quejas de discriminación por ese motivo ha sido frecuente.

Era el caso, por ejemplo, de la tradicional prohibición de que las mujeres realizaran trabajos en la minería de interior. Proscripción que fue declarada inconstitucional por la STC 229/1992, de 14 de diciembre, al entender que se trataba de una medida de falso proteccionismo a la mujer.

Lo mismo afirmó el TC, al pronunciarse, en la STC 58/1994, de 28 de febrero, sobre las discriminaciones en las retribuciones de las mujeres fijadas en convenio colectivo; o en las jornadas laborales, que privilegiaban a los hombres (STC 38/1986, de 21 de marzo).

En igual sentido, la STC 145/1991, de 1 de julio, declaró discriminatoria la retribución de las mujeres cuyo trabajo de "limpiadoras" comprendía las mismas funciones que desempeñaban los hombres como "peones". Por el contrario, el TC desestimó, en la STC 250/2000, de 30 de octubre, la pretensión de igualar los salarios correspondientes a categorías "feminizadas" (marcadoras, triadoras y encajadoras) y "masculinizadas" (cargadores y descargadores) con

trabajos supuestamente iguales. El TC puso de manifiesto que las diferencias existentes entre unas y otras actividades ni eran iguales ni tenían igual valor. Por eso, y siguiendo los criterios del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), se argumentó que los trabajos desempeñados por los hombres correspondientes a categorías "masculinizadas", además de exigir mayor esfuerzo físico, requerían mayor responsabilidad, concentración y cualificación técnica.

En esta materia, no obstante, la jurisprudencia ha evolucionado desde una postura rigurosamente igualitaria a una actitud más protectora del grupo o colectivo menos favorecido. Destacan así la serie de sentencias que resolvieron demandas de amparo presentadas en su día por trabajadores varones, que denunciaban las condiciones de trabajo más favorables que disfrutaban las mujeres. Tales quejas dieron lugar en un principio a pronunciamientos que el Tribunal calificaría más tarde como inspirados por una idea de "igualdad mecánica".

Así, ante la diferencia de condiciones laborales en favor de la mujer, el TC optó inicialmente por elevar las condiciones aplicadas a los varones para igualarlas a las de las mujeres. Fue el caso resuelto por la STC 81/1982, de 21 de diciembre, que entendió que unos auxiliares sanitarios masculinos tenían peores condiciones de trabajo que los femeninos, al disfrutar las mujeres de una jornada laboral más favorable. Esta doctrina se reiteró, entre otras, en la STC 98/1983, de 15 de noviembre, en la que se consideró que los varones padecían efectivamente discriminación, y que eran acreedores a la misma jornada que las mujeres.

El cambio de rumbo doctrinal llegó con la STC 128/1987, de 16 de julio. Esta sentencia avaló que el reconocimiento de un complemento de guardería reservado sólo a las mujeres (y a los varones viudos), lejos de ser discriminatorio constituía una "acción positiva" justificada en atención a la posición de la mujer en el ámbito familiar y social. De la misma manera, la STC 109/1993, de 25 de marzo, no consideró que el permiso de lactancia reservado a las mujeres supusiera un trato discriminatorio hacia los trabajadores varones, al apreciar que constituía una desigualdad racional y objetiva en favor de la mujer. De tal conclusión, el TC infería que el supuesto "varón discriminado" dejaba de ser considerado como tal y mantenía sus condiciones laborales, aunque estas fueran inferiores a las aplicadas a las mujeres. Y ello, porque el trato más beneficioso que recibía el colectivo femenino tenía como fundamento la circunstancia de la maternidad y, por tanto, del embarazo y el parto como una realidad biológica diferencial objeto de protección especial. En esa misma dirección, la STC 28/1992, de 9 de marzo, denegó también la solicitud de un hombre, que reivindicaba el derecho a un plus de nocturnidad reservado a las mujeres. El TC razonó que el reconocimiento de ese derecho era fruto de una acción positiva instituida a favor de las mujeres para contrarrestar las desigualdades que venían padeciendo históricamente.

Paralelamente, la jurisprudencia constitucional ha estimado que la Constitución de 1978 no solamente prohíbe las discriminaciones por razón del sexo que son directas, sino también las indirectas. Así, la STC 253/2004, de 22 de diciembre, declaró inconstitucional el art. 12.4 del Estatuto de los Trabajadores por incurrir en discriminación indirecta por razón de sexo. Ese precepto al establecía que, para la determinación de los períodos de cotización exigidos para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social por los trabajadores a tiempo parcial, que según la evidencia estadística suelen ser mayoritariamente mujeres, se computarían exclusivamente las horas trabajadas. Dicha norma contrastaba, apreció el Tribunal Constitucional, con la situación de los trabajadores a tiempo completo, para los que cada día trabajado computaba como un día cotizado.

De modo semejante, la STC 3/2007, de 15 de enero, declaró la existencia de discriminación indirecta por razón del sexo derivada de la denegación del derecho a reducción de jornada

por guarda legal de un hijo menor de seis años. A la luz de la mencionada sentencia, la decisión del órgano judicial recurrida no se sustentaba, a juicio del Tribunal Constitucional, en una ponderación de las dificultades laborales y de la compatibilidad entre la vida familiar y profesional, que por razón de sexo atañe directamente a las mujeres.

No menos significativa es la STC 216/1991, de 14 de noviembre, que se pronunció sobre el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas. En ella se concedía el amparo a una mujer que había solicitado la participación en las pruebas para el ingreso en el Ejército, previamente a la aprobación de la Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, norma que había eliminado toda discriminación por razón de sexo en los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares. El TC entendió que no resultaba admisible la tardanza del legislador en adecuar a la Administración militar la incorporación de las mujeres, puesto que el precepto que prohíbe toda discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) era de aplicación directa e inmediata desde la entrada en vigor de la Norma Fundamental.

Por lo que respecta al acoso sexual, en el contexto de las relaciones laborales, nos remitimos a lo expuesto en el III.3.4.

III.3.1.1.a) Desigualdad de trato por razón de embarazo y parto

En esta línea de modificar la inicial idea de "igualdad mecánica" se mueven, entre otras, las recientes SSTC 111/2018, de 17 de octubre, 117/2018, de 29 de octubre y 138/2018, de 17 de diciembre. Todas ellas han desestimado la solicitud de equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, al sostener que las posiciones de la madre y el padre no son idénticas, lo que justifica el diferente tratamiento a favor de la mujer.

Esta doctrina constitucional es también de aplicación en el ámbito de la función pública. De este modo, la STC 152/2011, de 29 de septiembre, determinó que la concesión por una ley autonómica de un permiso por parto sólo a las funcionarias, no se consideró discriminatoria para los hombres, pues tiene un fundamento protector en la salud de la madre.

Pero más allá de la jurisprudencia relativa a los permisos de paternidad y maternidad, un copioso número de recursos de amparo han venido denunciando la discriminación de la mujer por motivos relacionados con una situación tan específicamente femenina como la maternidad. Primeramente, la STC 182/2005, de 4 de julio, estimó que constituía una discriminación directa el trato peyorativo dado a una trabajadora a causa de su triple maternidad. Por su parte, la STC 66/2014, de 5 de mayo, interpretó que era causa de discriminación la denegación a una trabajadora de algunos derechos; entre ellos, los derivados de su antigüedad. En aplicación de esta doctrina, la STC 162/2016, de 3 de octubre, estimó que la recurrente, magistrada de profesión, había sido discriminada al no habérsele reconocido el complemento de destino correspondiente al órgano judicial para el que fue nombrada, mientras disfrutaba de las licencias y permisos asociados a la maternidad. Según el TC, este complemento debía haberse considerarse adquirido desde la fecha en que la mujer hubiera podido tomar posesión, de no haber mediado tales permisos o licencias. En definitiva, y de acuerdo con el FJ 6 de la STC 162/2016, de 3 de octubre, "*el principio de no discriminación por razón de sexo obliga a compensar las desventajas que el embarazo, al incidir de forma exclusiva sobre las mujeres a diferencia del hombre, pueden provocar en los derechos económicos y profesionales*". De la misma forma, la STC 2/2017, de 16 de enero, consideró discriminación directa por razón de sexo la denegación a la trabajadora, tras su baja por maternidad, del derecho preferente reconocido por convenio colectivo a ampliar la jornada laboral en otro centro de trabajo.

El TC también ha declarado que la no renovación del contrato de trabajo de una mujer por causa del embarazo constituye realmente, dado el carácter discriminatorio de la decisión empresarial, un despido que se califica como nulo (STC 173/1994, de 7 de junio). Y de forma semejante, la STC 342/2006, de 11 de diciembre, reconoció la existencia de vulneración del derecho a no ser discriminada por razón del sexo, al ser asimismo despedida estando embarazada. El TC estimó que la extinción del contrato debía calificarse también como nula, pues la trabajadora había aportado indicios racionales de discriminación por motivo del embarazo, con la correlativa violación de sus derechos fundamentales. De igual modo, el despido de una trabajadora embarazada que se hallaba en período de prueba fue declarado discriminatorio en la STC 166/1988, de 26 de septiembre. A pesar de que la ley permite el despido sin causa durante tal período, el TC consideró esa decisión discriminatoria, al no acreditar el empresario la razonabilidad de la extinción contractual y la ausencia de conexión de esa medida con el embarazo. En el mismo sentido, la STC 17/2007, de 12 de febrero, calificó como discriminatoria la extinción del contrato durante el período de prueba, producida tras sucesivos abortos y períodos de baja por embarazo de la trabajadora. Por último, la STC 161/2004, de 4 de octubre, consideró discriminatoria la conducta de un empresario que suspendió sin sueldo a una piloto de líneas aéreas embarazada, no destinándola a puestos de trabajo disponibles en tierra compatibles con su estado

Según la doctrina expuesta, cuando el embarazo de la trabajadora despedida es conocido por el empresario, ello genera una fuerte presunción de discriminación (STC 175/2005, de 4 de julio). *A contrario sensu*, cuando no consta que el empresario fuera sabedor del embarazo, se entiende que el despido no incurre en discriminación. En conexión con esta creencia, la STC 41/2002, de 25 de febrero, denegó el amparo a una trabajadora a la que se le comunicó la extinción del contrato por razones de carácter objetivo, sin que la empresa tuviese noticia del embarazo en el momento del despido.

Sin embargo, el legislador zanjó finalmente los problemas que planteaba la carga de la prueba por discriminación, al establecer en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que el despido durante el embarazo es nulo, incluso si no se prueba la existencia de un móvil discriminatorio, siempre que no se acredite la procedencia del mismo. En consecuencia, la STC 92/2008, de 21 de julio, otorgó el amparo a una trabajadora que había sido despedida sin que la empresa fuese conocedora de su estado de embarazo, al estimar vulnerado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art.24.1 CE) en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). En esta resolución, el TC partió de la base de que el precepto legal aplicable (art. 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores en su nueva redacción[34]) establece una garantía absoluta y objetiva de nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas, salvo que se acreditara la procedencia del despido.

En todo caso, hay que tener en cuenta que no todo incumplimiento de la ley que regula los derechos y garantías de la trabajadora que ejerce un derecho relacionado con la maternidad implica, automáticamente, la existencia de una discriminación por razón de sexo vulneradora del artículo 14 CE. De hecho, la STC 233/2007, de 5 de noviembre, denegó el amparo a una trabajadora que se reincorporó al trabajo tras la baja maternal, al entender que no se acreditó que el cambio de las funciones asignadas a la misma supusiera un perjuicio de carácter

[34] El art. 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores dice: "*Será nulo también el despido de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral*".

discriminatorio vinculado al incumplimiento del régimen legal de reserva del puesto de trabajo, ni tampoco asociado al derecho de excedencia para el cuidado de los hijos.

III.3.1.1.b) Desigualdad de trato a la mujer por excedencia

Las mujeres se han visto también tradicionalmente afectadas por discriminaciones derivadas de las situaciones de excedencia forzosa. En una numerosa serie de sentencias de la década de 1980, se enjuiciaron un conjunto de normas reglamentarias que estipulaban que el matrimonio determinaba el cese obligado de la mujer en el trabajo, salvo que fuera cabeza de familia. Esa regla sería repetidamente declarada discriminatoria, inconstitucional y, por lo tanto, nula (STC 67/1982, de 15 de noviembre, STC 15/1983, de 4 de marzo, STC 38/1984, de 15 de marzo, STC 15/1985, de 5 de febrero, STC 33/1986, de 21 de febrero, STC 148/1990, de 1 de octubre y STC 166/1998, de 15 de julio).

III.3.1.2 Discriminación por razón de edad

En otro orden, también se han planteado ante el TC cuestiones derivadas de las consecuencias jurídicas asignadas por la ley al cumplimiento de una determinada edad. En este sentido, la STC 31/1984, de 7 de marzo, resolvió que la norma reguladora de un salario mínimo de cuantía inferior para los menores de 18 años no era discriminatoria, al existir razones justificativas del menor valor de su trabajo. Por el contrario, la STC 22/1981, de 2 de julio, estimó el recurso de inconstitucionalidad contra la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores, que vedaba la contratación laboral más allá de los 69 años, al estimar que sí establecía una regla discriminatoria por razón de edad. En sentencias posteriores, el TC ha venido sosteniendo también que la jubilación forzosa no viola necesariamente el artículo 14 CE, si se aseguran las finalidades perseguidas de política empleo.

Así, y en el ámbito de la función pública, la STC 75/1983, de 3 de agosto, declaró que el establecimiento de la edad máxima de sesenta años para el acceso al cargo de interventor en los municipios de régimen especial de Barcelona y Madrid era conforme a Constitución, porque la naturaleza compleja del puesto de trabajo requería de cierta estabilidad. Por el contrario, la STC 37/2004, de 11 de marzo, entendió que incurría en una discriminación por edad la disposición legal que fijaba un límite de edad para acceder a la función pública local. Por el contrario, STC 29/2012, de 1 de marzo, consideró que la limitación por edad fijada por una ley andaluza para acceder a la policía local sí era constitucional, ya que perseguía ahorrar costes de personal y dotar de estabilidad a la plantilla.

III.3.1.3 Discriminación por circunstancias familiares

El TC se ha pronunciado también sobre la discriminación por circunstancias familiares, en el caso de menoscabo de la conciliación entre la vida privada o familiar y la laboral. De esta manera, la STC 26/2011, de 14 de marzo, concedió el amparo a un trabajador, padre de dos menores, al que se le había denegado el turno de noche en la residencia de educación especial donde trabajaba.

No obstante, esta sentencia de la Sala Primera del TC contrasta con otra de la misma fecha de la Sala Segunda, la STC 24/2011, de 14 de marzo, que desestimó el recurso de amparo de una trabajadora, a la que se había denegado la adscripción permanente a un turno de mañana, que había solicitado por ser más idóneo para el cuidado de su hija. Según la mentada resolución, la conciliación estaría condicionada al acuerdo con el empleador o a la negociación colectiva.

III.3.1.4 Discriminación sindical

La pertenencia de un trabajador a un sindicato, alegada como circunstancia determinante de trato peyorativo, también ha sido analizada por la doctrina constitucional, si bien en estos

supuestos suele apreciarse la vulneración del derecho a la libertad sindical reconocido en el art. 28 CE. El despido de un trabajador que se había presentado a elecciones sindicales por un sindicato fue enjuiciado en la STC 44/2001, de 12 de febrero. En ese supuesto, se concluyó que los indicios o principios de prueba presentados por el trabajador no fueron debidamente contrarrestados por el empresario, de manera que el despido se calificó como acto de discriminación antisindical. El mismo criterio se siguió en la STC 38/1981, de 23 de noviembre, con relación a unas elecciones sindicales en la empresa. Por contra, y según la STC 21/1992, de 14 de febrero, sí quedó acreditado que un despido, que el trabajador atribuía a un móvil discriminador antisindical, se hallaba justificado por las reiteradas faltas de puntualidad del despedido. La clave residió en que el empleador justificó que el despido fue ajeno al móvil alegado en la demanda.

En otras ocasiones es un sindicato, precisamente, el sujeto discriminador. Así ocurrió, por ejemplo, cuando un sindicato específico de trabajadores del mar se opuso a la práctica habitual de integración de un trabajador, perteneciente a otro sindicato, en la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba. Por ello, la STC 183/2007, de 10 de septiembre, calificó tal proceder de indebida discriminación.

Un tema conflictivo ha sido también el relativo a la discriminación por el reconocimiento a un sindicato de la condición de "más representativo". Las SSTC 53/1982, de 22 de julio y 65/1982, de 10 de noviembre, puntualizaron que, para que tal condición no sea discriminatoria en perjuicio de los demás sindicatos, su reconocimiento ha de basarse en elementos reales y objetivos, es decir, que no sean parciales, abusivos o arbitrarios. De esta suerte, los beneficios concedidos a un sindicato más representativo en materia de "liberados sindicales", como créditos horarios y otras ventajas, constituyen un trato desigual, pero que sí puede estar justificado por la asunción de mayores responsabilidades (STC 118/2012, de 4 de junio). Por el contrario, si se entendió discriminatoria la exclusión de un sindicato respecto de las comisiones electorales por no tener la condición de más representativo (STC 228/1992, de 14 de diciembre. Abundan en estos argumentos la STC 20/1985, de 14 de febrero y la STC 98/1995, de 29 de julio).

A tal efecto, la STC 39/1986, de 31 de marzo, argumentó que el hecho de que a un sindicato más representativo se le permitiera formar parte de las comisiones constituidas por el Acuerdo Económico y Social, y a otro no, no implicaba discriminación, sino que era una decisión razonable, pues la organización excluida se había negado a participar en la negociación del acuerdo. A la misma conclusión llegó la STC 9/1986, de 21 de enero, que desestimó la pretensión de una federación sindical de formar parte de una comisión de control de un plan de reconversión al que no había prestado su conformidad. Una pretensión análoga, asimismo desestimada, fue la planteada por una federación empresarial para participar en la comisión consultiva sobre el patrimonio sindical acumulado; habiendo entendido la STC 52/1992, de 8 de abril, que la denegación era justificada, ya que la federación no tenía ámbito nacional y la medida de su representatividad no era comparable con la de los sindicatos implantados en dicho ámbito.

III.3.1.5 Discriminación por razones ideológicas, políticas o religiosas

La defensa de una ideología, la expresión de opiniones políticas o la profesión de ciertas creencias religiosas han sido invocadas como causas determinantes de conductas discriminatorias en las relaciones laborales.

En este sentido, la STC 47/1985, de 27 de marzo, entendió justificada la existencia de discriminación en el despido de una profesora, pues la decisión empresarial se fundó en que la docente desarrolló su labor de forma no ajustada al ideario del centro educativo. La vulneración de la libertad ideológica e, incluso, de la intimidad personal y familiar, se

apreciaron también en la STC 51/2011, de 14 de abril, referida a la no renovación del contrato de una profesora de religión, que había contraído matrimonio civil con un divorciado.

Por el contrario, no quedaron acreditados indicios de discriminación en un caso similar sobre el que se pronunció la STC 140/2014, de 11 de septiembre, relativo a la no renovación del contrato una profesora de religión que había contraído matrimonio con un divorciado y que, además, había participado en una huelga. De análoga forma, la STC 135/1990, de 19 de julio, estimó que el despido de la trabajadora de un sindicato no era constitutivo de discriminación ideológica, al haber quedado probado que el despido vino motivado por la desobediencia de aquella a las instrucciones recibidas. De igual modo, la STC 19/1985, de 13 de febrero, consideró que no existía discriminación en el despido del trabajador que, por razón de sus creencias religiosas, abandonó el trabajo desde la puesta de sol del viernes hasta la puesta de sol del sábado. El TC sentenció que el empresario no estaba obligado a soportar las consecuencias de tales creencias.

En sentido contrario, la STC 49/2003, de 17 de marzo, consideró discriminatorio el trato peyorativo y la inactividad a que se sometió al empleado de una institución pública, por su pertenencia a un determinado partido político. Dicha sentencia sostuvo que la Administración pública está obligada a extremar la diligencia, en la evitación de ese tipo de las conductas.

III.3.1.6 Discriminación entre distintos grupos de trabajadores

La comparación entre distintos tipos de trabajadores ha sido tomada como referente de frecuentes recursos de amparo, en los que se ha denunciado la actitud discriminatoria del empresario.

En este sentido, las SSTC 170/1988, de 29 de septiembre y 33/1991, de 14 de febrero, desestimaron, no obstante, los recursos que pretendían equiparar el tiempo de trabajo de los médicos de la Seguridad Social y de los trabajadores por cuenta ajena, argumentando que las respectivas relaciones jurídicas no eran comparables. En la misma línea, y proclamando que la atribución de distintos regímenes laborales a los trabajadores de servicios públicos asistenciales obedecía a una opción organizativa legítima, la STC 2/1991, de 14 de enero, negó la existencia de discriminación. Por su parte, la STC 36/2011, de 28 de marzo, tampoco consideró discriminatorio el diferente trato salarial en función de las distintas fechas de ingreso en la empresa y de los distintos tipos de contratos, fijos unos, temporales otros. Igualmente, la STC 8/2015, de 22 de enero, entendió que no resulta discriminatoria la diferencia entre el régimen indemnizatorio establecido para el contrato temporal.

De igual modo, la impugnación del originario art. 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, fundada en el hecho de que los despidos improcedentes en empresas de menos de veinticinco trabajadores recibían una menor indemnización, fue desestimada por la STC 6/1984, de 24 de enero, que declaró que tal desigualdad no era discriminatoria dadas las peculiaridades de las pequeñas empresas.

En otro supuesto, resuelto por la STC 161/1991, de 18 de julio, sí se concluyó, por el contrario, que era discriminatorio no abonar a los médicos de un centro público de asistencia sanitaria unos complementos que se pagaban a los de otro centro que ejercían idénticas funciones, sin que fuera obstáculo que éstos formaran parte de un plan piloto. Y, asimismo, la STC 149/ 2017, de 18 de diciembre, declaró la vulneración del derecho a la igualdad de trato por la denegación de una permuta entre dos trabajadoras interinas de igual categoría, que sí se otorgaba en cambio a las trabajadoras fijas.

III.3.1.7 Desigualdades no inconstitucionales.

La jurisprudencia constitucional ha apreciado que ciertas supuestos de trato desigual no resultan contrarios al derecho reconocido en el art. 14 CE. A modo de ejemplo, la STC 62/2008, de 26 de mayo, negó que la enfermedad, circunstancia que el trabajador señalaba como verdadera causa de su despido, constituyera un factor discriminatorio especialmente proscrito por el art. 14 CE. Según se afirma en el FJ 6 "*la empresa no ha despedido al trabajador por estar enfermo, ni por ningún prejuicio excluyente relacionado con su enfermedad, sino por considerar que dicha enfermedad le incapacita para desarrollar su trabajo, hasta el punto de que, según afirma, de haber conocido dicha circunstancia con anterioridad a la contratación no habría procedido a efectuarla*". Por esa razón, se considera que el despido no constituye un supuesto de discriminación prohibida "ex artículo" 14 CE, sino que esa medida se mantiene en el ámbito del incumplimiento de la legalidad ordinaria.

Igualmente, el TC ha reiterado que no existe un derecho constitucional a la igualdad de condiciones entre funcionarios y trabajadores por cuenta ajena, a causa de la diferencia cualitativa entre ambas situaciones (SSTC 57/1982, de 27 de julio y 90/1984, de 5 de octubre). Y tampoco es discriminatorio el distinto trato legal que recibe el personal estatutario de la Seguridad Social y los trabajadores que se rigen por el Estatuto de los Trabajadores (STC 56/1988, de 24 de marzo). De semejante manera, se desestimó la denuncia interpuesta por un nuevo trabajador, que pretendía se le aplicase la condición más beneficiosa adquirida en la empresa, cuando éste no estaba en ella (STC 112/2017, de 16 de octubre, entre otras).

III.3.2. Materia electoral

En este ámbito son relevantes las SSTC 12/2008, de 29 de enero y 19/2011, de 3 de marzo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determinaba que en las elecciones a cargos públicos (a diputados al Congreso, municipales y de miembros de los Consejos insulares y de los Cabildos insulares canarios, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas) sólo podían concurrir candidaturas equilibradas de mujeres y hombres en porcentajes que asegurasen un mínimo del 40 por 100 para cada sexo. Son las denominadas, de forma coloquial, "listas cremallera". Pues bien, la STC 12/2008, de 29 de enero, declaró constitucional dicha prescripción, expresada en los arts. 44 bis y concordantes de la LOREG, con las únicas excepciones de los arts. 187.2 y 201.3 LOREG, argumentado que éstas "*persiguen la efectividad del art. 14 CE en el ámbito de la representación política, donde, si bien hombres y mujeres son formalmente iguales, es evidente que las segundas han estado siempre materialmente preteridas. Ello supone servirse de los partidos para hacer realidad la efectividad en el disfrute de los derechos exigida por el art. 9.2 CE*". En palabras del TC, el precepto "*expresa la voluntad del constituyente de alcanzar no sólo la igualdad formal, sino también la igualdad sustantiva; pero no impone una regulación como la cuestionada, aunque sí le presta apoyo para la sustanciación de la igualdad y la participación efectivas de hombres y mujeres*".

De otro lado, la STC 19/2011, de 3 de marzo, desestimó también el recurso de inconstitucionalidad interpuesto contra la reforma de Ley electoral de Castilla-La Mancha, que aumentaba en dos diputados de la Asamblea Legislativa de esa Comunidad Autónoma en dos circunscripciones electorales en territorios con menor población (Guadalajara y Toledo). Para el TC "*no puede estimarse constitutiva de una discriminación constitucionalmente proscrita las modulaciones y correcciones al principio de igualdad en el sufragio que encuentran su justificación en el otorgamiento a las circunscripciones menos pobladas de una presencia suficiente y adecuada en las Cortes de Castilla-La Mancha que les dote de la necesaria entidad representativa en dicho órgano a fin de paliar las consecuencias negativas que podrían derivarse de la escasa representación de dichas circunscripciones si se atendiera exclusivamente al criterio poblacional*".

Pese a que pudieran existir otras alternativas, el TC afirma que no puede interferir en una decisión adoptada por el legislador dentro del margen de configuración del que constitucionalmente goza, ni examinar su oportunidad. Su actividad queda circunscrita a verificar si el cambio legislativo vulnera el derecho a la igualdad en el voto, al establecer una discriminación que no tuviera cabida, lo que no era el caso, en la Constitución.

III.3.3. Igualdad en la educación

En materia educativa sobresale la STC 31/2018, de 10 de abril, que resolvió el recurso de inconstitucionalidad planteado contra varios preceptos de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE). Desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación resulta particularmente importante analizar el criterio del TC sobre la organización de la enseñanza diferenciada por sexos, y su incidencia a la hora de suscribir conciertos con las administraciones educativas. En este punto, se declaró, a la luz del derecho internacional aplicable, que el factor determinante de una posible discriminación no es el modelo pedagógico de educación diferenciada por sexos, sino la equivalencia en el acceso a la enseñanza, en las mismas condiciones de prestación y en los contenidos docentes requeridos. Como expone el FJ de la citada sentencia, "*si alguna diferencia de trato indebida existiera sólo sería atribuible al centro escolar en la que se produjera, y no sería imputable al modelo en sí. Por lo tanto, la educación diferenciada no implica una discriminación*".

Ese modelo pedagógico se enmarca dentro del derecho de creación de centros docentes y de la libertad de enseñanza garantizados constitucionalmente (arts. 27. 1 y 6 CE), por lo que la educación diferenciada no puede ser considerada un obstáculo para acceder al sistema de financiación pública en condiciones de igualdad con el resto de centros educativos. Como se lee en su FJ 4, "*dicho acceso vendrá condicionado por el cumplimiento de los criterios o requisitos que se establezcan en la legislación ordinaria*".

III.3.4. Acoso sexual y violencia de género

El TC ha considerado discriminatorio el acoso sexual, que afecta sobre todo a las mujeres, con independencia de que constituya asimismo una lesión del derecho a la intimidad del art. 18.1 CE[35]. En tales términos se pronuncia la STC 224/1999, de 13 de diciembre, que ampara a una dependienta de una tienda, que había denunciado a la empresa y a su superior por los tocamientos físicos y los comentarios sexuales realizados por éste, al entender que la carga de probar, si los comportamientos fueron consentidos o tolerados por la trabajadora, corresponde al empresario. El TC considera que debe valorarse el conjunto de circunstancias del caso para determinar si éste existe, fijando unos requisitos para justificar dicha conclusión:

1º. Debe exteriorizarse una conducta por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras con un contenido "sexualizado".

2º. Que se perciba la incomodidad de la víctima, sin que sea necesario una negativa expresa de la misma.

3º. Que dichos comportamientos tengan la gravedad suficiente como para generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador.

[35] El art. 18.1 CE expresa: "*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*".

La citada STC 224/1999 se convertía así en un precedente valioso en resoluciones dictadas con posterioridad (por ejemplo, la STC 136/2001, de 18 de junio, a la hora de valorar, si se ha producido acoso sexual dentro de una relación laboral).

Por otro lado, la STC 59/2008, de 14 de mayo, avaló la constitucionalidad de la nueva redacción dada por la Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género al art. 153.1 CP, que castiga las lesiones o el maltrato de obra, cuando el autor sea un hombre y la ofendida sea o haya sido esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia. El TC interpreta que el fin de la norma es legítimo, pues consiste en incrementar la protección de la integridad física, psíquica y moral de las mujeres en un ámbito, el de la pareja, en el que el legislador en el ejercicio de su libertad de opción ofrece razones para aseverar que están insuficientemente tuteladas y luchar contra la desigualdad. El TC concluye que el precepto no vulnera el principio de igualdad, en tanto que la diferenciación establecida por la norma es razonable, en sí misma, y no trae consigo consecuencias desproporcionadas, vista la limitación de sus previsiones punitivas y su flexibilidad.

Otras sentencias del TC (SSTC 81/2008, de 17 de julio, 45/2009, de 19 de febrero, 202/2009, de 27 de octubre y 77/2010, de 19 de octubre) se pronuncian también sobre cuestiones de inconstitucionalidad planteadas contra otros diversos preceptos del mismo cuerpo legal (arts. 153.1, 171.4, 173.2 y 173.3 CP), modificados tras la entrada en vigor de la Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En ellas se aplica la doctrina constitucional sentada en la STC 59/2008, de 14 de mayo, sobre el trato penal diferente establecido para los delitos relacionados con la violencia de género.

III.3.5. Régimen público de la Seguridad Social y prestaciones sociales

En este ámbito también se han dado situaciones discriminatorias conocidas por el TC. Sin ir más lejos, la STC 103/1983, de 22 de noviembre, declaró inconstitucional el art. 160.2 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974, norma preconstitucional que establecía para los viudos requisitos más exigentes que para a las viudas, a la hora de acceder a la pensión de viudedad. Como se advierte en su FJ 5, "*el trato desigual en perjuicio del varón es un hecho indiscutible desde el momento en que en identidad de circunstancias el legislador atribuye secuelas distintas*". Y, en la misma línea, la STC 253/1988, de 20 de diciembre, resolvió sobre la inconstitucionalidad del art. 3 del Decreto-Ley de 2 de septiembre de 1955, regulador del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), que fijaba idéntica discriminación respecto de los viudos.

Adicionalmente, la STC 3/1993, de 14 de enero, anuló el art. 162.2 de la Ley General de la Seguridad Social, que reconocía solo a las hijas y a hermanas, pero no a hijos y hermanos, el derecho a percibir ciertas prestaciones en favor de familiares. De esta manera, el TC volvió a extender a los varones una ventaja concedida inicialmente a las mujeres. A diferencia de lo previsto respecto a la pensión de viudedad en la STC 103/1983, de 22 de noviembre, la STC 3/1993 consideró discriminatoria la ventaja concedida al personal femenino, pues dicha medida diferenciadora no tenía la finalidad de reincorporar a la mujer al trabajo ni la emanciparla de las tareas domésticas, pues se trata de una medida compensadora de un estado de necesidad donde predomina la visión paternalista y la función sustitutiva de la pensión perdida.

En otro orden de cosas, la STC 61/2013, de 14 de marzo, declaró también inconstitucional un artículo de la Ley General de Seguridad Social de 1994, que estipulaba que el cálculo de los periodos de cotización necesarios para que los contratados a tiempo parcial tuviesen derecho a las pensiones de la Seguridad Social, se realizaría en función de las horas trabajadas,

calculando su equivalencia en días teóricos de cotización y aplicando a la cifra resultante un coeficiente corrector de 1,5 para obtener el total de días a computar. Tal y como se remarca en su FJ 6, "*las diferencias de trato en el cómputo de los períodos de carencia que experimentan los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa se encuentran desprovistas de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida, por lo que hemos de declarar que la norma cuestionada vulnera el art. 14 CE, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo*". Hay que recordar, no obstante, que ya la STC 253/2004, de 22 de diciembre, había considerado que la normativa anterior sobre el cómputo de las cotizaciones de los trabajadores a tiempo parcial también constituía una discriminación indirecta por razón de sexo, siendo la novedad de la STC 61/2013, que el precepto cuestionado incluía una medida correctora que, sin embargo, no alcanzaba a neutralizar todos los efectos desproporcionados en el acceso a la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial.

Por lo demás, la STC 91/2019, de 3 de julio, declaró asimismo inconstitucional el precepto de la Ley General de Seguridad Social de 2015, que preveía el doble cálculo aplicado a la base reguladora para determinar la cuantía de la pensión de jubilación, al reflejar una discriminación indirecta por razón de sexo en la aplicación del denominado "coeficiente de parcialidad" de los trabajadores a tiempo parcial. Un colectivo integrado mayoritariamente por las mujeres.

III.3.6. Causas de discriminación en otros ámbitos

En estas líneas hacemos referencia a diversas sentencias que se pronuncian sobre causas de discriminación invocadas en otros ámbitos. Algunos de estos motivos de discriminación están previstos explícitamente además en la enumeración no taxativa que contiene el reiterado art. 14 CE (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión).

Así, en relación con la discriminación por nacimiento, el TC afirmó en la STC 200/2001, de 4 de octubre, que todas las clases o modalidades de filiación han de tratarse de forma idéntica. Concretamente, el TC consideró que el artículo de la Ley de Clases Pasivas que, para el acceso a la pensión de orfandad de los hijos adoptivos (y no así para los naturales), establecía el requisito de que el adoptante hubiera sobrevivido, como mínimo, dos años desde la fecha de la adopción, infringía los artículos 14 CE y 39.1 CE.[36]

En forma semejante, la STC 154/2006, de 22 de mayo, concedió el amparo en favor de la indemnización del hijo extramatrimonial de un fallecido en accidente de trabajo (la madre carecía de ese derecho por tratarse de una relación *more uxorio*). Y, por otro lado, la STC 9/2010, de 27 de abril, resolvió que la interpretación judicial de un testamento de 1927 había vulnerado los mentados artículos 14 y 39.1 CE, en la medida en que había excluido a las demandantes de amparo del llamamiento a la herencia de su abuelo por su condición de hijas adoptivas.

Pero además de estos casos, el TC ha tenido ocasión de conocer sobre supuestos de presunta discriminación étnica o racial. A tal efecto, la STC 13/2001, de 29 de enero, desestimó el recurso de amparo interpuesto por una mujer de raza negra, que fue objeto de un control de identidad policial por razón de sus características físicas y étnicas. A juicio del Tribunal, la actuación no fue humillante ni obedeció a una discriminación patente o encubierta, aunque se utilizase el criterio racial como indicio de una mayor probabilidad de que la identificada fuera extranjera,

[36] El art. 39.1 CE prescribe: "*Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia*".

ya que el control tenía por objeto identificar extranjeros en situación irregular. Asimismo, la STC 69/2007, de 16 de abril, resolvió sobre el acceso a la pensión de viudedad de una mujer casada por el rito gitano. En esta ocasión, el TC consideró que no era discriminatorio limitar la prestación de viudedad a los supuestos de vínculo matrimonial legalmente reconocido, excluyendo otras uniones o formas de convivencia, al subrayar que la unión celebrada conforme a los usos y costumbres gitanos no había sido reconocida por el legislador como una de las formas válidas para contraer matrimonio. El hecho de que se hubiese denegado dicha prestación, al no constar vínculo matrimonial, en cualquiera de las formas reconocidas, no podía considerarse como un supuesto de trato discriminatorio basado en motivos sociales o étnicos. No obstante, ulteriormente el TEDH sí consideró (STEDH Muñoz Díaz v. España, de 8 de diciembre de 2009) que se había producido una violación de la prohibición de discriminación racial (art. 14 CEDH), en combinación con el derecho al respeto de los bienes del art. 1 del Protocolo Adicional.

En lo que concierne al "ámbito religioso", y más allá del expuesto ámbito laboral, apenas hay demandas por motivos de discriminación del artículo 14 CE, pues las quejas se han planteado desde el específico reconocimiento de la libertad religiosa (art. 16. CE[37]). Es decir, se han encauzado prioritariamente desde el enfoque de "libertad", y no tanto desde la "igualdad".

Por lo que atañe a la discriminación por razón de sexo ya se ha analizado la jurisprudencia constitucional en el ámbito del empleo y las condiciones laborales.

Procede centrarse ahora en otros motivos, tales como la edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual y otros factores diferenciación que pueden encontrar acomodo en la cláusula abierta de no discriminación del art. 14 CE ("*cualquier otra condición o circunstancia personal o social*").

En cuanto a la discriminación por edad, más allá de lo señalado respecto del empleo y las condiciones de trabajo, hemos de hacer referencia a una serie de cuestiones de inconstitucionalidad en las que se declaró la inconstitucionalidad de diversos preceptos de diferentes leyes autonómicas (Castilla-La Mancha, Galicia, Aragón, Extremadura, País Vasco y Baleares) sobre ordenación farmacéutica (STC 63/2011, de 16 de mayo, entre otras). En ellas, se limitaba o excluía a los farmacéuticos mayores de sesenta y cinco años del procedimiento de autorización de apertura de nuevas oficinas de farmacia.

Por lo que respecta a la discriminación por razón de discapacidad, la STC 269/1994, de 3 de octubre, reconoció la minusvalía física como causa de discriminación, a efectos del art. 14 CE. Dicha sentencia estimó que la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo, aplicada en ese caso por la Comunidad Autónoma de Canarias, no vulneraba el artículo 14 CE, siendo por tanto perfectamente legítima en cumplimiento del mandato contenido en el art. 9.2 CE, en consonancia con el carácter social y democrático del Estado (art. 1.1 CE).

Otra sentencia destacable, en esta materia, es la STC 10/2014, de 27 de enero, que no concedió el amparo a los padres de un menor que había sido escolarizado contra la voluntad de éstos, en un centro de educación especial de Palencia en lugar de ser incluido un centro ordinario

[37] El art. 16 CE dispone: "*1. Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.*

2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.

3. Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones".

con los apoyos necesarios para su integración. El TC entendió que las decisiones administrativas y judiciales estaban suficientemente motivadas, sin que hubieran incurrido en discriminación alguna.

También es preciso hacer alusión a la STC 3/2018, de 22 de enero, que se pronunció sobre un supuesto de discriminación por razón de edad y discapacidad, de forma simultánea, debido a la denegación de asistencia especializada por discapacidad psíquica en el ámbito residencial, adoptada sin valoración médica y atendiendo solo a que no se cumplía el requisito de edad previsto en la norma, pues el afectado era mayor de 60 años.

Respecto a la discriminación por razón de estado civil, desde la STC 184/1990, de 15 de noviembre, el TC no considera discriminatoria la legislación que permite denegar la pensión de viudedad al supérstite de una pareja de hecho. En dicha resolución se afirma que las diferencias constitucionales entre matrimonio y unión de hecho pueden ser legítimamente tomadas en consideración por el legislador a la hora de regular las pensiones de supervivencia. Igualmente, la STC 44/2014, de 7 de abril, declaró que era constitucional la exigencia de que los integrantes de la pareja de hecho no tengan vínculo matrimonial con otra persona para ser beneficiarios de la pensión de viudedad.

El TC también se ha referido a la discriminación derivada de la orientación sexual. Así, la STC 41/2006, de 13 de febrero, otorgó el amparo a un trabajador de una aerolínea que había sido despedido por ser homosexual, si bien la empresa había ocultado el verdadero móvil discriminador invocando incumplimientos contractuales no probados. A la anterior, se suma la STC 176/2008, de 22 de diciembre, que sostuvo que la transexualidad es un rasgo personal que se halla contemplado, de modo implícito, en el artículo 14 CE. No obstante, el TC no concedió en ese caso el amparo al padre transexual divorciado por la restricción del régimen de visitas a sus hijos, ya que se acreditó que la causa razonable era su inestabilidad emocional y no su transexualidad.

Menor relevancia tiene, a los efectos de este estudio, las presuntas discriminaciones derivadas del parentesco (SSTC 109/1989, de 8 de junio, 79/1991, de 15 de abril y 2/1992, de 13 de enero) o del lugar de residencia (SSTC 90/1989, de 11 de mayo y 40/2014, de 11 de marzo), y que no incorporan tampoco argumentaciones novedosas sobre la materia.

IV. Los conceptos de igualdad y no discriminación y sus límites actuales

Como hemos avanzado, ni la Constitución de 1978 ni el legislador ofrecen una definición o un concepto del principio y derecho de igualdad y no discriminación. Ha sido el TC, a través de sus diferentes sentencias, quien ha configurado su contenido, naturaleza y límites.

IV.1. Concepto propuesto

La igualdad y la no discriminación son cuestiones delicadas que suscitan no pocas dificultades; no en vano, su contenido y su significado va redefiniéndose con el paso del tiempo, lo que intensifica de forma considerable la labor de los juzgados y tribunales ordinarios. Con una rica y amplia doctrina, el TC no ha sido ajeno a esta realidad, al profundizar en el alcance del art. 14 CE, precepto de manifiesta "operatividad transversal." Pocos derechos fundamentales han experimentado, pues, un desarrollo semejante desde la promulgación de la Constitución.

A los efectos de definir el concepto acuñado por la jurisprudencia constitucional, el TC ha examinado, de forma detallada, sus siguientes aspectos: 1) Naturaleza de la cláusula general de igualdad: principio y derecho. 2) Titulares. 3) Destinatarios. 4) La discriminación: definición y tipos.

IV.1.1. Naturaleza de la cláusula general de igualdad: principio y derecho

La amplitud de efectos de la igualdad en nuestro régimen constitucional se vio reforzado notablemente desde un primer momento, al entenderse que el art. 14 CE no solo reconoce la igualdad como principio, sino también como el derecho de la persona a no ser tratado desigualmente. El art. 14 CE es, al tiempo, fundamento y complemento de las reiteradas llamadas a la igualdad en el texto constitucional. Disfruta así de un valor propio a través de su configuración como derecho fundamental de la persona, y como exigencia de razonabilidad de las distinciones normativas.

La "cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley" se estructura, por tanto, como un principio general de igualdad, pero también "como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual", a la luz de la STC 200/2001, de 4 de octubre. La igualdad constitucional tiene, por tanto, una triple dimensión: se trata de una exigencia objetiva del orden jurídico en su forma y en su contenido, es condición de la regularidad del goce y ejercicio de los demás derechos fundamentales y, por último, es una garantía de la persona como derecho fundamental en sí mismo.

Así pues, de acuerdo con la STC 209/1988, de 10 de noviembre, "*la igualdad ha de valorarse, en cada caso, teniendo en cuenta el régimen jurídico sustantivo del ámbito de relaciones en que se proyecte*".

El principio de igualdad constituye un derecho subjetivo cuando se invoca en la creación o aplicación de un enunciado jurídico concreto; o cuando estamos ante un principio del que se derivan titularidades subjetivas concretas en forma de derechos en relación con objetos y sujetos determinados. El hecho de que la igualdad no pueda realizarse en abstracto, y que deba referirse a situaciones fácticas o relaciones jurídicas específicas, no es razón para negar su carácter de derecho subjetivo, pues ese principio está estrechamente vinculado a dignidad de los seres humanos, que es fundamento último del orden político y la paz social (art. 10.1 CE). Por otro lado, el mandato antidiscriminatorio del art. 14 CE parte de la constatación de que ciertos grupos o colectivos de personas han sido tradicionalmente marginados o tratados de modo peyorativo.

IV.1.2. Titulares

En primer lugar se plantea quiénes son titulare del derecho a la igualdad y a la no discriminación. De acuerdo a una interpretación gramatical del art. 14 CE, sus dos primeras palabras se refieren explícitamente al titular del derecho a la igualdad ante la ley: "los españoles". Esa inequívoca fórmula podría dar pie, en principio, a excluir a los extranjeros de dicho derecho fundamental. Sin embargo, la lectura del precepto ha de realizarse de modo integrado con la idea de la dignidad de toda persona, con independencia de su nacionalidad, y conforme al bloque integrado por la Constitución y los tratados y declaraciones internacionales suscritos por España. En este sentido, los extranjeros que se encuentran en nuestro territorio son asimismo titulares de los derechos que corresponden a la persona en cuanto tal; esto es, no como ciudadanos, y que son imprescindibles para la garantía de la dignidad del ser humano. Así, la STC 107/1984, de 23 de noviembre, destacó ya que "*derechos tales como el derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad ideológica, etc., corresponden a los extranjeros por propio mandato constitucional, y no resulta posible un tratamiento desigual respecto a ellos en relación a los españoles*". En otros derechos constitucionales podrán, por tanto, establecerse restricciones o modulaciones en función de la política de extranjería, tarea encomendada al legislador, pero sin que tampoco en este ámbito se pueda producir una proscrita "desconstitucionalización".

Por otro lado, los derechos fundamentales rigen también en nuestro ordenamiento jurídico para las personas jurídicas, en la medida en que, por su naturaleza, resulten aplicables a ellas. Así ocurre con el derecho a la igualdad ante la ley del art. 14 CE, derecho que el precepto reconoce a los españoles, sin distinguir tampoco literalmente entre personas físicas y jurídicas (STC 23/1989, de 2 febrero). En todo caso, y de conformidad con lo expuesto en el FJ 3 de la STC 139/2005, de 26 de mayo, es preciso señalar que los entes públicos o personas jurídico-públicas no pueden ser considerados titulares del mentado derecho.

IV.1.3. Destinatarios

No cabe duda de que el principio y derecho de igualdad y no discriminación opera directamente como criterio de valoración de la licitud de la actuación de los poderes públicos, en virtud de lo dispuesto en el art. 53.1 CE[38]. Se planteó en su día si su vigencia se extiende *ex Constitutione*, sin necesidad de una previa mediación legislativa, al ámbito de las decisiones o normas emanadas de la voluntad de uno o varios sujetos privados. Es decir, si puede concebirse como un principio regulador de las relaciones sociales que podría invocar cualquier afectado por comportamientos supuestamente arbitrarios de un particular o una entidad privada. La respuesta del TC a este interrogante se puede resumir en la siguiente fórmula: como regla general, la Constitución no impone en las relaciones entre particulares la igualdad de trato, ya que en esa esfera es la autonomía privada, como expresión de la libertad personal, el valor que primordialmente se protege (FJ 2 de la STC 28/1992, de 9 de marzo). En todo caso, la mentada regla admite excepciones en el campo de las relaciones laborales, un terreno en el que la presencia del interés público es más que elevada. Lo que ha llevado en varias ocasiones al TC a la anulación de más de una cláusula discriminatoria incluida en los convenios colectivos de trabajo.

[38] El art.53.1. CE preceptúa: "*Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.1, a)*".

IV.1.4. La discriminación: definición y tipos

Como afirma la STC 91/2019, de 3 de julio, el art. 14 CE reconoce "*un verdadero derecho fundamental vinculante y directamente aplicable por jueces y tribunales*", con lo que se garantiza "*la efectividad sustancial de la igualdad entre los individuos y los grupos*" del art. 9.2 CE. La sentencia remarca, además, que para que una desigualdad de trato vulnere el art. 14 CE, debe afectar a situaciones sustantivamente iguales, y ser artificiosa, injustificada o desproporcionada.

Se ha apuntado en páginas anteriores que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación proscrita por el art. 14 CE. Lo que prohíbe el principio de igualdad ante la ley es que la desigualdad de tratamiento legal sea injustificada por no ser razonable. Por el contrario, la discriminación especialmente proscrita no es una mera desigualdad, pues el trato diferente se tiene su razón de ser en lo que cabría denominar una tradición discriminatoria. Como viene reiterando el TC, la prohibición de discriminación es una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente arraigadas. De ahí que el propio art. 14 CE enumere, de forma literal, una serie de circunstancias que, a lo largo de la historia, se han configurado como supuestos paradigmáticos de trato peyorativo o segregado (raza, religión, sexo, ideología, etc.).

Conviene, llegados a este punto, realizar también una distinción entre dos tipos de discriminación prohibidas por la Constitución: la discriminación directa y la indirecta o de impacto. Al analizar la jurisprudencia más importante sobre el principio de igualdad y no discriminación hemos examinado ya, como el TC ha apreciado, en conductas empresariales y en actuaciones de los poderes públicos, discriminaciones tanto directas como indirectas.

La discriminación directa se produce cuando una persona es tratada de modo menos favorable que otra en una situación análoga a causa de su género, raza, etc. Una variedad de esta discriminación es el acoso; aquella conducta no deseada que se asocia con un determinado género, origen étnico/racial o discapacidad, etc., y que se produce con el propósito o el resultado de violar la dignidad de una persona creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Sobre la discriminación directa por razón de sexo se pronuncia, en particular, el art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, al referirse expresamente a la "*situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable*". Asimismo, su art. 8 considera que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, como hemos analizado previamente, es constitutivo de discriminación directa por razón de sexo.

La discriminación indirecta se da, en cambio, cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutrales produce una específica desventaja a las personas según su origen étnico/racial, género, etc. en comparación con otras, salvo que éstas puedan justificarse por una finalidad legítima, y que los medios sean apropiados y necesarios. A la discriminación indirecta por razón de sexo alude también el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007 en los términos anteriores. A tales discriminaciones se las denomina asimismo de "impacto" (frente a las discriminaciones directas que serían "de trato"), ya que suponen, en definitiva, una comparación del distinto impacto que una diferencia jurídica de trato, en principio neutral, produce sobre los miembros del grupo a proteger (minorías étnicas, mujeres, etc.) respecto de los de la mayoría.

A las formas de discriminación indicadas habría que añadir las discriminaciones llamadas "supuestas", "presuntas" o "erróneas", y que se basan en una presunción acerca de otra persona que no es fácticamente correcta (por ejemplo, discriminar a una mujer por pensar que es lesbiana sin serlo), las discriminaciones "ocultas" (que disimulan la auténtica voluntad de

discriminar, como por ejemplo, la negativa a alquilar una vivienda a un gitano, lo que se intenta justificar en que ya ha sido previamente alquilada, sin ser verdad) y las "discriminaciones por asociación". Éstas últimas son las que pueden sufrir algunas personas por su relación con otras de especiales características (a modo de ejemplo, a una mujer se le despide porque es madre de una persona con discapacidad, pensando que, por los cuidados que está requerirá, faltará mucho al trabajo).

También existe otra forma de discriminación, que puede ser directa o indirecta. Se trata de la denominada discriminación "múltiple o interseccional". Aunque su concepto dista de ser claro, sí parece evocar aquellas situaciones en las que dos o más factores de discriminación interactúan simultáneamente produciendo una forma concreta de discriminación. Un ejemplo es el de las mujeres de minorías étnicas, doblemente discriminadas tanto por su género como por su etnia.

Para terminar, haremos alusión a la llamada "discriminación por indiferenciación", que se produce cuando se presta un trato jurídico idéntico a dos o más situaciones que son sin embargo diferentes ante la ley. La vulneración de la igualdad no se produciría, en este caso, por tratar jurídicamente de modo distinto dos situaciones semejantes desde el punto de vista fáctico, sino por otorgar el mismo trato a dos supuestos que se diferencian cualitativamente entre sí. En suma, lo que se demanda es un trato desigual. Según doctrina asentada por el TC "*resulta ajena al núcleo de protección del art. 14 CE la denominada discriminación por indiferenciación*" (STC 128/2004, de 21 de julio, entre otras), de manera que sea modalidad es ajena al principio de igualdad y no discriminación

Por último, cabe señalar que, reiteradamente, el TC ha sostenido que el principio de igualdad ante la ley no incluye un imposible "derecho a la igualdad en la ilegalidad", de manera que aquel a quien se aplican las consecuencias legales por incumplir lo preceptuado en una norma, en ningún caso puede considerar violado el citado principio constitucional, por el hecho de que no se hayan aplicado esas consecuencias a otros que, asimismo, también hayan incumplido (entre otras STC 21/1992, de 14 de febrero, FJ 4).

IV.2. Discriminación positiva y discriminación inversa

Como se ha adelantado, el art 9.2 CE contiene un mandato dirigido a los poderes públicos para que promuevan políticas públicas encaminadas a que la libertad e igualdad de los ciudadanos sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que las impidan o dificulten. Unas actuaciones destinadas a compensar situaciones históricas de discriminación padecidas inveteradamente por ciertas personas y grupos. A tal efecto se despliegan medidas de acción positiva y discriminación positiva. Ambas se identifican con la adopción de acciones específicas a favor de los colectivos que comparten ciertos "rasgos sospechosos" de discriminación (mujeres, personas con discapacidad, minorías étnicas o religiosas…), con el objetivo de luchar contra la desigualdad material padecida y reforzar el principio de igualdad. Lo que se pretende compensar con la acción positiva no es tanto una situación individual de inferioridad, sino la minusvaloración por la pertenencia a un grupo, que comparte rasgos históricamente marginados.

La jurisprudencia del TC ha avalado la constitucionalidad de estas medidas de acción o discriminación positiva. Medidas igualatorias asociadas al desarrollo del Estado social de Derecho.

Como subraya la STC 128/1987, de 16 de julio, "*la virtualidad del art. 14 de la Constitución no se agota en la cláusula general de igualdad que inicia su contenido, sino que también persigue la interdicción de determinadas diferencias, históricamente muy arraigadas, que tanto por la acción*

de los poderes públicos como por la práctica social, han situado a amplios sectores de la población en posiciones no solo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 de la Constitución". Ese argumento se reiteró también en la STC 166/1988, de 26 de septiembre, al afirmarse la "*legitimidad constitucional, desde las exigencias del principio de igualdad, de una normativa o de decisiones y actos de dichos Poderes Públicos que, contemplando condicionamientos diferenciales, como puede ser en ciertos supuestos el sexo o el embarazo, regule o reconozca requisitos, efectos o consecuencias jurídicas diversas o específicas favorecedoras, en su caso, de una equiparación material en el puesto de trabajo*."

Medidas de discriminación positiva que no deben confundirse con las llamadas "acciones aparentemente protectoras de la mujer", con quienes guardan ciertas semejanzas, en cuanto ofrecen ventajas a las mujeres pero que son expresión, en realidad, de valores que consideran a la mujer como un ser necesitado de tutela, por lo que han de ser declaradas discriminatorias e inconstitucionales. Las SSTC 38/1986, de 21 de marzo, 28/1992, de 9 de marzo, 3/1993, de 14 de enero y 317/1994, de 28 de noviembre, fueron algunas de las sentencias que declararon la inconstitucionalidad de tales "*medidas paternalistas y falsamente protectoras de la mujer*". A modo de ejemplo, la primera de ellas declaró inconstitucional una norma sobre el descanso nocturno de las mujeres trabajadoras, por considerarla fundada "*en una valoración proteccionista del trabajo de la mujer que no tiene vigencia en la sociedad actual y que no está demostrado que tenga como consecuencia su promoción real y efectiva*."

Entrando ya en el examen de las acciones positivas, se han distinguido entre las denominadas "acciones positivas moderadas" y las "de discriminación inversa". Las primeras excluyen el empleo de cuotas, mientras que las medidas de discriminación inversa (*inverse discrimination*) contemplan la atribución de cuotas reservadas a determinados grupos minusvalorados en los procesos selectivos para acceder a bienes escasos (plazas universitarias, puestos de trabajo, listas electorales...). La discriminación inversa representa así una manifestación extrema de una "desigualdad introducida", que opera para lograr un objetivo digno de tutela: la mayor igualdad formal y material. Sin embargo, no podemos ignorar que esas medidas pueden suscitar ciertos reparos e, incluso, rechazo (ATC 119/2018, de 13 de noviembre).

Procede analizar, a continuación, cómo han sido valoradas por la jurisprudencia del TC tales acciones positivas. La primera vez que el TC se pronunció sobre ellas, fue en la STC 128/1987, de 16 de julio[39]. En aquella ocasión, el TC entendió que "*las medidas protectoras de aquellas categorías de trabajadoras que están sometidas a condiciones especialmente desventajosas para su acceso al trabajo o permanencia en él... y que no podrían considerarse opuestas al citado principio de igualdad, sino, al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes*".

La STC 109/1993, de 25 de marzo, conoció asimismo sobre un supuesto semejante. El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores establecía que el derecho a tener una franja horaria durante la jornada laboral para la lactancia, natural o artificial, correspondía solo a las madres. Un trabajador inició un proceso para que se le reconociese tal derecho a lactancia artificial. En la citada sentencia, el TC consideró, no obstante, que dicho precepto no era discriminatorio, basándose en la realidad biológica, y en la necesidad de tomar medidas a favor de un grupo desaventajado, como lo son las mujeres en el ámbito laboral.

[39] Un acuerdo del Instituto Nacional de Previsión de 26 de noviembre de 1974, aplicado por el Instituto Nacional de la Salud (INSALUD), concedía un complemento retributivo de 4.000 pesetas mensuales en concepto de guardería a las mujeres trabajadoras que tuviesen hijos menores de seis años, mientras que a los varones sólo se les reconocía si tenían la condición de viudos. Un trabajador impugnó en amparo tal diferenciación alegando vulneración del artículo 14 de la Constitución.

La STC 19/1989, de 31 de enero, denegó también el amparo de un varón que reclamaba la aplicación de una norma por la que las mujeres trabajadoras en cierto sector industrial podían jubilarse. El TC razonó que "*la expresa prohibición de la discriminación por razón de sexo, no sólo entraña la interdicción de la desigualdad de trato injustificada, sino también la decisión constitucional de acabar con la histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer en la vida social, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones de trabajo. De ahí que, en principio, no puedan considerarse lesivas del principio de igualdad, aun cuando establezcan un trato más favorable, las medidas que tengan por objeto compensar la situación de desventaja de determinados grupos sociales y, en concreto, remediar la tradicional situación de inferioridad de la mujer en el ámbito social y en el mercado de trabajo, matización que, por otra parte, viene siendo habitual en las normas internacionales más recientes sobre igualdad y no discriminación*".

Con posterioridad, la STC 269/1994, de 3 de octubre, a la que ya se ha hizo referencia en el sub apartado III.3.6, enfatizó que las medidas destinadas a promocionar la inserción profesional de personas con dificultades de acceso al empleo (mecanismos de reserva de plazas), no son contrarias a la igualdad, sino que la hacen posible y efectiva.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso la introducción de cuotas electorales para facilitar la presencia de las mujeres en cargos públicos (art. 11); medida declarada constitucional en la también citada STC 12/2008, de 29 de enero.

Hay que reseñar, por lo demás, la STC 59/2008 y una serie de sentencias ya citadas en otra parte del informe (SSTC 81/2008, de 17 de julio, 45/2009, de 19 de febrero, 202/2009, de 27 de octubre y 77/2010, de 19 de octubre), en las que se avalaba la constitucionalidad de la nueva redacción de diversos artículos del Código Penal por la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

IV.3. Igualdad y tradición

El reiterado derecho de igualdad entra en conflicto directo asimismo con el principio de preferencia del varón sobre la mujer, que pervive en aun ciertas instituciones y en determinadas comunidades basadas en la tradición. A tal efecto, los poderes públicos han reaccionado para atajar cualquier posible discriminación en este sentido.

IV.3.1. El principio de varonía en la sucesión de los títulos nobiliarios

La CE no contiene una referencia expresa a los títulos nobiliarios, lo cual implica, según la jurisprudencia del TC, dos consecuencias. Primeramente, que el Texto constitucional otorga una amplísima libertad al legislador para decidir sobre el tratamiento de los títulos nobiliarios, pudiendo suprimirlos o eliminar su carácter transmisible, configurándolos como honores personalísimos y vitalicios. En segundo lugar, el silencio de la Constitución no impide que se pueda razonar la incompatibilidad de las mercedes nobiliarias perpetuas o de algún extremo de su régimen tradicional con los principios constitucionales igualitarios hoy vigentes.

Hasta hace poco, la regla de la preferencia del varón sobre la mujer era de aplicación en el orden regular de las transmisiones hereditarias de los títulos nobiliarios, según lo establecido desde el siglo XIII en la Partida 2.1.5. En la STC 126/1997, de 3 de julio, el TC consideró, que "*los títulos de nobleza han sido una de esas instituciones que se han configurado según las normas del momento histórico en el que surgen*". Ahora bien, se señaló, que la posesión de un título nobiliario no implica de modo alguno "*un status o condición estamental o privilegiada ni conlleva el ejercicio de función pública alguna*". Por ello, las consecuencias jurídicas inherentes a los mismos se agotan "*en el derecho a adquirirlo, a usarlo y a protegerlo frente a terceros de modo semejante a lo que sucede con el derecho al nombre*". De esta manera, el TC sostuvo, para

justificar la compatibilidad de la regla de la preferencia del varón sobre la mujer con la Constitución, la falta de trascendencia jurídica de su posesión, en la medida en que su titular no adquiere, por el mero hecho de su tenencia, un estatus jurídico diferenciado de aquél que no lo tiene, y, por consiguiente, que cualquier condicionante que pueda establecerse para su adquisición, no es susceptible de ser calificado como discriminatorio. La sentencia contiene dos votos particulares, en los que se consideraba que el principio de masculinidad en el orden regular de las transmisiones de los títulos nobiliarios, sí suponía, por el contrario, una discriminación por razón de sexo[40].

A causa de esta "irrelevancia jurídica" de los títulos nobiliarios, en opinión del TC, sería la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) la que entendió, aunque con variaciones de criterio, que el principio de preferencia del varón sobre la mujer en la sucesión de los títulos nobiliario sí infringe el artículo 14 CE, debiendo considerarse inconstitucional, y, por ende, derogado tras la entrada en vigor de la Constitución, en relación a aquellas sucesiones abiertas a partir de entonces.

Con la intención de conciliar las particularidades hereditarias del sistema nobiliario con las exigencias de igualdad del Estado social y democrático de Derecho, se aprobó finalmente la Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios. Esta ley, a la que ya se hizo referencia en el apartado de la normativa general básica, no es de aplicación, no obstante, a las reglas de sucesión a la Corona, donde pervive, desde la aprobación de la Constitución, la preferencia del varón en igualdad de grado (art. 57. 1).

La entrada en vigor de la Ley 33/2006 permitió, en definitiva, la actualización en clave constitucional de las reglas que rigen la sucesión en los títulos nobiliarios. Según su artículo primero, "*el hombre y la mujer tienen igual derecho a suceder en las Grandezas de España y títulos nobiliarios, sin que pueda preferirse a las personas por razón de su sexo en el orden regular de llamamiento*". Por otra parte, el tercer apartado de su Disposición Transitoria Única[41] permite su aplicación retroactiva en ciertos supuestos.

---

[40] Entre sus razonamientos, el primero de esos votos destaca que "*el orden regular de sucesión en los títulos nobiliarios no solamente se halla sometido a la Constitución y, más exactamente, a las exigencias del derecho a la igualdad de su artículo 14, sino que, al establecer una preferencia del varón sobre la mujer en el orden sucesorio aludido, consagra una discriminación por razón de sexo que vulnera frontalmente una de las prohibiciones a las que de forma expresa y específica alude el Texto constitucional, otorgando así un relieve acorde con el profundo rechazo que hoy produce este tipo de desigualdad en las sociedades de nuestro entorno cultural*". Se añade que "*cabe recordar que una norma jurídica estatal no puede establecer una preferencia sucesoria del varón sobre la mujer en materia de títulos nobiliarios, pues, aunque tal preferencia no tuviese más contenido jurídico que ése, aún tendría, por lo menos, justamente ése*". Y concluye que "*aunque creemos que nada excluye que los títulos nobiliarios, bajo ciertas condiciones a las que luego nos referiremos, puedan desempeñar una función relevante en el marco de la Monarquía parlamentaria establecida por la Constitución de 1978, es cierto que, como la Sentencia da por sentado, también pueden jugar un papel menor, insignificante o meramente simbólico. Pero, el que se dé una u otra de las situaciones a que acabamos de referirnos podrá incidir en la mayor o menor entidad de la discriminación enjuiciada, no en su existencia*".

[41] Disposición Transitoria Única. 3. **"***No obstante lo previsto por el apartado 1 de esta disposición transitoria, la presente Ley se aplicará a todos los expedientes relativos a Grandezas de España y títulos nobiliarios que el día 27 de julio de 2005 estuvieran pendientes de resolución administrativa o jurisdiccional, tanto en la instancia como en vía de recurso, así como a los expedientes que se hubieran promovido entre aquella fecha, en la cual se presentó la originaria proposición de Ley en el Congreso de los Diputados, y el 20 de noviembre de 2006, fecha de entrada en vigor de la presente Ley. La autoridad administrativa o jurisdiccional ante quien penda el expediente o el proceso concederá de oficio trámite a las partes personadas a fin de que aleguen lo que a su derecho convenga de conformidad con la nueva Ley en el plazo común de cinco días*".

De esta manera, se solventaban definitivamente las dudas que suscitaba el principio de igualdad contenido en el art. 14 CE y la vigencia del tradicional principio de masculinidad en la sucesión de los títulos nobiliarios.

IV.3.2. La preferencia del hombre sobre la mujer en la sucesión a la Corona

Más allá del ámbito nobiliario, el principio de preferencia sobre la mujer opera también en la sucesión a la Corona. La Constitución mantiene en el art. 57.1 CE[42] esta regla, que tiene su origen en las Partidas y, posteriormente, en la Constitución de 1812. Desde el proceso constituyente y, hasta el día de hoy, se ha venido cuestionando la compatibilidad de esa regla con el principio y derecho de igualdad proclamado en el art. 14 CE, por lo que ha generado una cierta controversia. Frente a los defensores del principio de preferencia del hombre sobre la mujer en la sucesión al trono, que argumentan que no hay inconstitucionalidad por contravención del art. 14 CE, sino mera norma especial que excepciona a la general y que se justifica en la tradición histórica, sus detractores reclaman su supresión, al considerar esta norma una antinomia constitucional (norma constitucional inconstitucional, siguiendo la terminología de la doctrina alemana), que supone una discriminación frontal por razón de sexo.

El cambio progresivo en la conciencia social y los avances logrados en el campo de los derechos civiles han propiciado que, en los últimos años, la mayoría de las monarquías europeas hayan modificado sus normas sucesorias para eliminar la preferencia del varón sobre la mujer. Sin embargo, en España no se ha acometido ninguna modificación al respecto, aunque es cierto que el debate en relación con dicho precepto ha estado siempre abierto. De hecho, en marzo de 2005, el Gobierno acordó consultar al Consejo de Estado sobre la reforma del orden sucesorio a la Corona para eliminar la preferencia del varón, salvaguardando los derechos del entonces Príncipe de Asturias en relación con la sucesión a la Corona de España. En su informe, el Consejo de Estado afirmó, sin dubitaciones, que el principio de igualdad es base suficiente para eliminar la regla de preferencia del varón del art. 57.1 CE sin necesidad de invocar otros argumentos.

La reforma no se llevó, sin embargo, a cabo; entre otros motivos, por el muy gravoso procedimiento que el art. 168 CE[43] establece para los artículos del Título II, que regula la Corona.

Ahora bien, no albergamos ninguna duda de que, si se materializa un proceso de reforma de la Constitución, se eliminará entonces la preferencia reseñada, a fin de garantizar la igualdad de sexos en el acceso a la Corona.

IV.3.3. Vestigios de la exclusión de la mujer en el ámbito laboral y social

Uno de los grupos que históricamente ha sufrido discriminación es el de las mujeres, si bien, gracias a los importantes logros alcanzados en materia de igualdad de género en el presente

---

[42] El art. 57.1. CE dice: "*La Corona de España es hereditaria en los sucesores de S. M. Don Juan Carlos I de Borbón, legítimo heredero de la dinastía histórica. La sucesión en el trono seguirá el orden regular de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el mismo grado, el varón a la mujer, y en el mismo sexo, la persona de más edad a la de menos*".

[43] El art. 168 CE afirma: "*1. Cuando se propusiere la revisión total de la Constitución o una parcial que afecte al Título preliminar, al Capítulo segundo, Sección primera del Título I, o al Título II, se procederá a la aprobación del principio por mayoría de dos tercios de cada Cámara, y a la disolución inmediata de las Cortes.*

2. Las Cámaras elegidas deberán ratificar la decisión y proceder al estudio del nuevo texto constitucional, que deberá ser aprobado por mayoría de dos tercios de ambas Cámaras

3. Aprobada la reforma por las Cortes Generales, será sometida a referéndum para su ratificación".

período democrático, el colectivo femenino ha dado importantes pasos en pos de la equiparación con los hombres. Sin embargo, persisten aún resistencias en determinados sectores, en los que la tradición y la costumbre juegan un papel central.

Dejando al margen asignaturas pendientes, como la reducción de la brecha salarial y el denominado "techo de cristal", no cabe duda de que en el ámbito del empleo ha mejorado sustancialmente la posición de la mujer. No obstante, su presencia en el sector primario (agricultura, minería, ganadería, pesca) sigue siendo escasa (23% de mujeres frente a 77% de hombres, aproximadamente), aunque la evolución en los últimos años es positiva.

Un ejemplo de esta infrarrepresentación en el sector primario lo ofrece la batalla judicial iniciada en 1997 por las mujeres de una pedanía de la ciudad de Valencia (El palmar) para ingresar en una Comunidad de Pescadores, que ostenta el monopolio de la pesca en el lago de L'Albufera desde hace siglos. La Comunidad de Pescadores aceptó en el año 2000, tras los primeros reveses judiciales, que las mujeres formaran parte de la citada Comunidad, aunque impuso condiciones específicas (presentación de avales y votación posterior del pleno). Tras interminables procedimientos, la Comunidad de Pescadores decidió finalmente no recurrir la última sentencia condenatoria. Se ponía así fin a una situación de desigualdad inasumible.

La exclusión de las mujeres también se ha dejado sentir en el sector de la estiba de las ciudades portuarias. Las mujeres constituyen una minoría muy reducida en esa profesión y, tradicionalmente, se ha tratado de restringir su acceso a través de la convocatoria de ofertas laborales a las que estas no pueden presentarse en condiciones de igualdad. Para poner fin a tal discriminación, las mujeres se han movilizado y organizado en los últimos tiempos; y ello ha supuesto, entre otros logros, que el puerto de Algeciras dejara de ser, desde el año 2018, el único puerto de mar en el que las mujeres no desempeñaban funciones de estiva.

Paulatinamente, también van desapareciendo antiguas costumbres que excluían a las mujeres de determinadas actividades, tales como desfiles, procesiones, clubs, actividades deportivas, etc. Algunos de estos supuestos han sido conocidos por los órganos de la jurisdicción ordinaria pero, a día de hoy, la jurisdicción constitucional aún no se ha pronunciado al respecto.

IV.4. La delgada línea entre el derecho de admisión y la discriminación

Los medios de comunicación se hacen eco de ciertas prácticas que restringen el acceso de personas a determinados establecimientos abiertos al público (discotecas, pubs, hoteles...). Los propietarios de estos locales suelen invocar, a tal efecto, que se reservan el derecho de admisión; pero son muchas las dudas que se plantean en relación con su contenido, ejercicio y límites de esta facultad.

En la STC 73/1985, de 14 de junio, el TC reconoció implícitamente el derecho de admisión. En esa resolución, desestimó el recurso de amparo interpuesto por una persona a la que se le había impedido el acceso a un casino de Juego, en aplicación del art. 31.1 del Reglamento de Casinos de Juego de 1979, precepto que confería al director del establecimiento la facultad de prohibir la entrada "*a aquellas personas de las que consten datos que permitan suponer fundadamente que habrán de observar una conducta desordenada o cometer irregularidades en la práctica de los juegos*", sin que el casino esté obligado a informar al cliente sobre las razones de la no admisión. Según el TC, de este tipo de decisiones adoptadas por particulares, sobre la base de suposiciones fundadas, no cabe deducir una vulneración del principio constitucional de igualdad, pues implica una actividad protectora de los intereses de la entidad privada. Asimismo, declaró que "*no puede predicarse de los ciudadanos un derecho ilimitado de libre acceso*" a los casinos o establecimientos de similares características.

Cabría plantearse, no obstante, si de lo argumentado en la STC 73/1985 se desprende la aceptación incondicional del derecho de admisión. Esta pregunta ha cobrado una dimensión que transciende lo anecdótico, en tanto que puede enmascarar actitudes socialmente repudiables. Conocidas son las denuncias relativas a prácticas discriminatorias en el control de acceso a las discotecas u otros lugares de ocio que, a título de ejemplo, prohíben el acceso a personas homosexuales o pertenecientes a determinadas minorías étnicas. En estos supuestos, la discriminación se funda en motivos expresamente prohibidos por el art. 14 CE, por lo que no parece posible que el derecho de admisión pueda amparar una praxis de discriminación racial o por razón de opción sexual, aunque se intente encubrir so pretexto de otras razones.

Sin embargo, la cuestión se complica en aquellos casos en que el criterio de selección no responde a motivos expresamente vedados por el art. 14 CE, pues la exclusión se basa en la apariencia física, la forma de vestir o, en suma, el hecho de que el particular afectado dé una determinada imagen que no se acomoda al patrón impuesto por el establecimiento en cuestión. Cabría plantearse si, en estos casos, el derecho de admisión es legítimo o, por el contrario, este derecho solo debería limitar a los casos en que el comportamiento del cliente, constatado o previsible, resulte indecoroso o conflictivo.

IV.5. Las Comunidades Autónomas frente al principio de igualdad

Como hemos adelantado, el art. 149.1. 1ª atribuye al Estado la competencia exclusiva para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales. Aunque la doctrina no es unánime sobre su alcance, el TC ha considerado que éste no entra en juego en la lógica de las competencias compartidas, que son aquellas que otorgan la legislación básica al Estado y el desarrollo a las Comunidades Autónomas (CCAA); pues se entiende que es un título de funcionalidad horizontal o transversal. Es decir, que se puede imponer sobre otros títulos materiales específicos, pero que habría de requerir un desarrollo legislativo específico previo por parte del Estado.

De entrada, la STC 37/1987, de 26 marzo, declaró que el "*principio constitucional de igualdad no impone que todas las Comunidades Autónomas ostenten las mismas competencias, ni, menos aún, que tengan que ejercerlas de una manera y con un contenido y unos resultados idénticos o semejantes. La autonomía significa precisamente la capacidad de cada nacionalidad o región para decidir cuándo y cómo ejercer sus propias competencias en el marco de la Constitución y del Estatuto. Y si, como es lógico, de dicho ejercicio derivan desigualdades en la posición jurídica de los ciudadanos residentes en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, no por ello resultan necesariamente infringidos los arts. 1, 9.2, 14, 139 y 149.1.1ª CE, ya que estos preceptos no exigen un tratamiento jurídico uniforme de los derechos y deberes de los ciudadanos en todo tipo de materias y en todo el territorio del Estado, lo que sería frontalmente incompatible con la autonomía, sino, a lo sumo, y por lo que al ejercicio de los derechos y al cumplimiento de los deberes constitucionales se refiere, una igualdad de las posiciones jurídicas fundamentales*".

Años antes, la STC 76/1983, de 5 de agosto, hizo hincapié en que "*no es, en definitiva, la igualdad de derechos de las Comunidades Autónomas lo que garantiza el principio de igualdad de derechos de los ciudadanos, sino que es la necesidad de garantizar la igualdad en el ejercicio de tales derechos lo que, mediante la fijación de unas comunes condiciones básicas, impone un límite a la diversidad de las posiciones jurídicas de las Comunidades Autónomas*." Otras sentencias, como las SSTC 150/1990, de 4 de octubre y 16/1981, de 18 de mayo, contienen formulaciones prácticamente idénticas sobre las implicaciones del principio constitucional de igualdad.

Se puede afirmar, por tanto, que, el principio de autonomía política de las CCAA reconocido en el art. 2 CE[44] permite que se articulen diferencias entre las mismas. De hecho, son perfectamente posibles las diferencias entre los Estatutos de Autonomía (EEAA), dado que así lo establece el artículo 138.2 CE[45], si bien con el condicionante de que dichas diferencias no impliquen privilegios económicos o sociales. Además, el TC aclaró ya en la STC 42/1981, de 22 de diciembre, que "*cualquier desigualdad habrá de estar justificada y no habrá de ser discriminatoria ni podrá afectar a las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos constitucionales*" en consonancia con lo dispuesto por el art. 139.1 CE[46].

En definitiva, las CCAA pueden consagrar distintas posiciones jurídicas de los ciudadanos residentes en su territorio, si bien han de quedar salvaguardadas unas condiciones básicas para el ejercicio de sus derechos. Esas posiciones no sólo derivan de la articulación de los derechos y libertades que realiza el Capítulo II del Título I de la Norma Fundamental, sino del artículo 81 CE[47], que exige que aquellas leyes que desarrollen los derechos fundamentales y las libertades públicas sean leyes orgánicas; leyes de un especial contenido material y que requieren la mayoría absoluta del Congreso para su aprobación.

En este contexto, las CCAA pueden incidir en la regulación de derechos y libertades reconocidos en el Capítulo II de la Norma Fundamental, como el principio de igualdad. Podrán hacerlo en virtud del artículo 53.1 CE[48], que exige que la regulación de los citados derechos y libertades se lleve a cabo por ley ordinaria. Ahora bien dicha ley ordinaria debe respetar en todo caso el contenido esencial de los mismos, que previamente podrá haber establecido el Estado en virtud del artículo 149.1. 1ª CE o del artículo 81.1 CE. A modo de ejemplo, cabe citar la legislación impulsada por las CCAA en materia de custodia compartida, parejas de hecho o de igualdad de género.

Como se ha podido comprobar, las CCAA han sido especialmente activas en el desarrollo del mandato constitucional de promoción y realización efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente a raíz de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una preocupación que se ha expresado tanto en los nuevos textos de los EEAA a partir de 2004 como en leyes autonómicas específicas de igualdad de género. No obstante, la extensión y alcance de las regulaciones estatutarias en materia de igualdad de género ha sido uniforme.

De todos modos, es evidente que el avance en la regulación sobre igualdad de género en la mayoría de ordenamientos autonómicos a lo largo de los últimos años ha sido muy

---

44 El art. 2 CE prescribe: "*La Constitución se fundamenta en la indisoluble unidad de la Nación española, patria común e indivisible de todos los españoles, y reconoce y garantiza el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones que la integran y la solidaridad entre todas ellas*".

45 El art. 138.2 CE manda: "L*as diferencias entre los Estatutos de las distintas Comunidades Autónomas no podrán implicar, en ningún caso, privilegios económicos o sociales*".

46 El art. 139.1 CE dispone. "*Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado*".

47 El art.81.CE prescribe: "*1. Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución.*

2. La aprobación, modificación o derogación de las leyes orgánicas exigirá mayoría absoluta del Congreso, en una votación final sobre el conjunto del proyecto".

48 El art. 53. 1 CE preceptúa: "*Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a)*".

significativo. El marco estatutario ha cambiado y, con ello, las posibilidades reales de proyección y realización del principio de igualdad y no discriminación. Asimismo, en muchas CCAA se han creado, desde los inicios de los 2000, Institutos autonómicos de la Mujer, que se han unido así al Instituto de la Mujer dependiente del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.

Como apunte final cabe añadir que en la mayor parte de las CCAA se han elaborado normas en relación con los colectivos de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI). Tras la STC 198/2012, de 6 de noviembre, quedó reconocida la constitucionalidad el derecho de las parejas homosexuales a contraer matrimonio y a la adopción.

IV.6. Igualdad tributaria

Como se ha señalado en las primeras páginas del informe, la CE se refiere de forma específica a la igualdad tributaria en el art. 31.1. CE, más allá de la enunciación del principio general de igualdad ante la ley en el art. 14 CE. En ese sentido, la aplicación del principio de igualdad tributaria por parte del TC ha resultado controvertida, sobre todo al resolver las demandas de amparo constitucional en que los ciudadanos, apelando directamente a la Carta Magna, invocaron los citados preceptos.

El TC, en una línea jurisprudencial no exenta de alguna vacilación, parece guiarse por un criterio aparentemente sencillo, cual es la naturaleza objetiva o subjetiva del elemento o razón de la diferenciación normativa. De este modo, cuando la desigualdad se produce o se fundamenta exclusivamente en una diferenciación de índole subjetiva (cualidad de la persona, sus circunstancias o condiciones personales o familiares), la eventual vulneración se sitúa en el ámbito del art. 14 CE, con las consecuencias que de ello se derivarían a efectos de los arts. 53.1 y 2 CE y art. 41 de la Ley Orgánica 2/1979, del Tribunal Constitucional. Por el contrario, cuando la razón de la desigualdad o diferenciación es una causa o elemento puramente objetivo (índices o manifestaciones de riqueza o capacidad económica, el patrimonio, la renta, el consumo…) entonces considera que la cuestión debe abordarse desde el prisma del art. 31.1 CE, de suerte que solamente se reconoce la vulneración de la igualdad en aquellos supuestos que, ante equivalentes manifestaciones de riqueza o capacidad económica la norma tributaria establece un diferente gravamen, sin que exista una justificación objetiva y razonable que legitime ese diferente trato. No obstante, en no pocos casos la sutil separación entre ambos preceptos constitucionales se difumina y la línea de separación no resulta fácil de trazar, pues los elementos objetivos y subjetivos se mezclan y entrecruzan en la diferenciación normativa. Ello plantea dudas y complicaciones, no ya sobre la aplicación del criterio de admisibilidad de los recursos de amparo que invocan una vulneración de la igualdad tributaria, sino sobre el entendimiento mismo del principio general de igualdad en el Derecho Tributario.

El problema que plantea la exigencia de un tratamiento jurídico igual es determinar cuándo dos situaciones reales son equiparables y susceptibles de comparación entre sí; porque el margen de que goza el Tribunal cuando lleva a cabo un juicio de igualdad es bastante amplio, pudiendo desestimar la existencia de una vulneración de la igualdad, al entender que las situaciones jurídicas comparadas no son sustancialmente equivalentes, a estos efectos. En ese punto, conviene examinar con detalle la jurisprudencia del TC en relación con los recursos de amparo y las cuestiones de inconstitucionalidad en que se invocó el principio de igualdad tributaria. El Tribunal Constitucional no aprecio vulneración del principio de igualdad en materia tributaria, por falta de idoneidad de los términos de comparación, en los siguientes casos:

- En relación con el art. 9, regla 1, letra a), de la Ley 20/1989, reguladora de la determinación de la renta de los sujetos pasivos en los supuestos de tributación individual, el TC resolvió que el hecho de que los rendimientos del capital se considerarán obtenidos por los sujetos pasivos titulares de los elementos patrimoniales, bienes o derechos de que provengan, no vulneraba el principio de igualdad: a) de las unidades familiares cuyo régimen económico es el de separación de bienes respecto de aquéllas otras que es el de gananciales; b) de las unidades familiares en las que sólo haya un perceptor de renta respecto de aquellas en las que hay dos o más y c) de las rentas del trabajo frente a las del capital, en el régimen de gananciales (STC 146/1994, de 12 de mayo, en los FJ 5 C, B y A, respectivamente).
- el diferente trato fiscal dado en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), a los efectos de determinar los rendimientos netos computables entre las rentas obtenidas por la actividad empresarial agraria y las rentas por actividades de otra índole. (ATC 230/1984, de 11 de abril, FJ 1).
- el trato diferente que, en el IRPF, se confiere a las familias integradas por los cónyuges con dos o más hijos y a las familias formadas por padres separados o que conviven *more uxorio,* con dos o más hijos. La constitucionalidad de esta diferenciación la avalan las SSTC 47/2001, de 15 de febrero, 212/2001, de 29 de octubre, y 21/2002, de 28 de enero.
- la diferente cuantía de los intereses de demora que debe abonar la Administración en la devolución de ingresos tributarios indebidos (el interés general del dinero), frente al que deben satisfacer los contribuyentes u obligados tributarios por el retraso en el pago de la deuda tributaria (el interés legal del dinero incrementado en un 25 por 100). Así lo señala la STC 76/1990, de 26 de abril, en su FJ 9 A.
- la distinta cuantía de los intereses de demora por parte de la Administración tributaria (devolución de ingresos tributarios indebidos o de cantidades retenidas en exceso) respecto del retraso en el pago de los deudores tributarios (recargo del 10 por 100 por ingreso fuera de plazo sin requerimiento previo del art. 61.2 de la Ley General Tributaria de 1985. La STC 164/1995, de 13 de noviembre, se refiere a ello en su FJ 7.
- la diferente cuantía de los intereses procesales devengados a favor del particular acreedor frente a la Hacienda Pública (únicamente el interés legal del dinero, sin el incremento de dos puntos que establece la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento civil), cuando aquella resulta condenada por sentencia judicial al pago de una cantidad líquida (STC 206/1993, de 17 de junio, FJ 4). En dicha sentencia se consideró no equiparable la situación de la Hacienda pública a la de los particulares.
- el distinto tratamiento fiscal en el Impuesto sobre el Incremento del valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana en las transmisiones "inter vivos" de bienes inmuebles entre cónyuges o a favor de los hijos como consecuencia del cumplimiento de una sentencia de nulidad, separación o divorcio, y las transmisiones "mortis causa" de bienes inmuebles entre cónyuges o de padres a hijos. Los AATC 261/2003, y 269/2003 se enfrentan a esta problemática.
- el diferente tratamiento dado en el IRPF, a efectos de la deducción en la base imponible, de las pensiones de alimentos a satisfacer a otros parientes por decisión judicial, frente a las pensiones compensatorias que hay que satisfacer al cónyuge en los casos de separación o divorcio matrimonial. En este sentido se pronuncia la STC 1/2001, de 15 de enero, entre otras.
- El distinto régimen fiscal del juego en el sector privado y el sector público (Lotería Nacional en sus diversas modalidades), avalado por la STC 137/1998, de 29 de junio, así

como la sujeción al Gravamen Complementario de la Tasa Fiscal sobre el juego de las empresas dedicadas a la explotación de las máquinas recreativas de tipo "B" respecto de la no sujeción de empresas dedicadas a otros juegos o actividades del sector del juego, como casinos, bingos, rifas, tómbolas y boletos (ATC 204/1985).

– la exención del IRPF de las becas públicas, frente a la sujeción a ese impuesto de las becas privadas, cuestión resuelta por la STC 214/1994, de 14 de julio.

Por el contrario, el TC no ha permitido otras diferencias en el tratamiento tributario al entender que a través de las mismas se violentaba el principio de igualdad.

En ese sentido, cabe citar, primeramente, la STC 45/1989, de 20 de febrero, que declaró inconstitucional el sistema de tributación conjunta de la unidad familiar de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de 1978, el cual obligaba a tributar conjuntamente a la unidad familiar (cónyuges e hijos) acumulando todas sus rentas; a diferencia de las uniones no matrimoniales o uniones sin vínculo matrimonial, que debían tributar de forma individual. A juicio del TC, ese régimen provocaba que, por efecto de la progresividad del impuesto, resultara mucho más beneficiosa la fiscalidad de las uniones de hecho o sin vínculo matrimonial que las uniones matrimoniales.

Asimismo, por vulnerar el principio de igualdad, la STC 255/2004, de 29 de noviembre, consideró contrario al texto constitucional el precepto que estipulaba que no tenían la consideración de deducibles, a efectos de determinar la base imponible de empresarios o profesionales en el IRPF, los pagos que se hiciese a un miembro de la familia con ocasión de relaciones laborales. Según el TC, la aplicación de ese artículo suponía que pagar salarios a un miembro de su familia sería tratado, a efectos fiscales, de modo diferente, al pago de los mismos salarios a una persona ajena a su círculo familiar.

Por otra parte, la STC 134/1996, de 22 de julio, entendió que resultaba discriminatorio que la exención, a efectos del IRPF, de las pensiones de invalidez permanente de la Seguridad Social se reconociese al personal laboral pero no a los funcionarios públicos.

Es preciso detenerse a continuación en otras sentencias relevantes del TC relativas a la igualdad tributaria, para profundizar en el análisis de su tutela constitucional. En la STC 193/2004, de 4 de noviembre, el TC estimó, en relación con la regulación del Impuesto sobre Actividades Económicas, que el hecho de que ley previera el prorrateo de la cuota del IAE en los casos en los que la ruptura del período impositivo general se hubiera producido como consecuencia del inicio de la actividad una vez iniciado el año natural, pero no contemplara idéntica posibilidad en los casos de cese de la actividad una vez comenzado dicho periodo, suponía gravar idénticas manifestaciones de capacidad económica potencial de forma discriminatoria.

Por otro lado, en la STC 96/2002, de 25 de abril, se declara inconstitucional y nula la norma de la Ley 42/1995, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que concedía un "crédito fiscal" a determinadas empresas, entidades residentes en la Unión Europea que no lo sean en España, que operaban en el País Vasco y Navarra. En otras palabras, se declara la inconstitucionalidad de los incentivos fiscales a residentes en Estados de la UE distintos de España que operen en territorio foral.

Además, cabe hacer alusión a la STC 46/2000, de 14 de febrero, en la que el principio de capacidad económica es considerado medida de igualdad tributaria. El TC se pronunció sobre una cuestión de inconstitucionalidad planteada en relación con el art. 27.6.2. de la Ley 44/1978, en la redacción dada por la Ley 37/1989 de Presupuestos Generales del Estado para 1989, que fijaba la tributación mínima del 8% para los incrementos de patrimonio irregulares

en el IRPF cuando el tipo medio del ejercicio fuese cero. En ese supuesto, el TC consideró vulnerado ese principio reconocido en art. 31.1 CE.

Para concluir, cabe analizar el principio de igualdad tributaria desde una perspectiva territorial. Ello implica asumir que, si bien la discriminación fiscal por razón del territorio es contraria a la CE y el bloque de constitucionalidad, sin embargo, cabe añadir que cualquier tratamiento fiscal disímil por razón del territorio no siempre está proscrito. No es inconstitucional la desigualdad que se derive del ejercicio legítimo de las competencias en materia tributaria y financiera por parte de los territorios que forman el Estado (CCAA, entidades locales, etcétera). El reconocimiento constitucional de un poder tributario y de unas potestades tributarias a las CCAA y a las entidades locales, así como la expresa declaración constitucional del principio de autonomía local y suficiencia financiera a las CCAA y los municipios, garantiza esa diversidad tributaria territorial, como además lo prueba el hecho de que del ejercicio de tales competencias se derivan diferencias fiscales territoriales. Sobre la competencia autonómica para crear y establecer tributos propios ya se ha pronunciado el TC en varias sentencias, entre las que destaca la STC 150/1990, del 4 de octubre, que resolvió a favor de la competencia de las comunidades autónomas para establecer recargos sobre tributos estatales.

V. Conclusiones

El principio de igualdad y no discriminación que reconoce y garantiza el art. 14 CE ha sido objeto de generosa y progresiva interpretación por parte del TC, amén de un copioso desarrollo legislativo, tanto por parte del Estado como de las Comunidades Autónomas. Todo ello ha dado lugar a que el umbral de protección alcanzado en ese ámbito sea similar al de los países más avanzados de nuestro entorno europeo. Por otro lado, la normativa promulgada por las instituciones de la Unión Europea y la jurisprudencia que, en materia de derechos fundamentales y libertades públicas, ha emanado del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, también han contribuido eficazmente a delimitar el alcance y contenido del referido derecho.

En poco más de cuarenta años, España ha afianzado una democracia equiparable a las de otros países con una tradición democrática arraigada, puesto que, tras la superación del franquismo, se ha ampliado de manera sustancial la protección de los derechos civiles, sociales, políticos y económicos de los ciudadanos. Especialmente significativos han sido, en este ámbito, el progreso en pos de la igualdad entre hombres y mujeres, así como los avances logrados por ciertos colectivos (LGTBI, entre otros) antes proscritos. En esta evolución, la regulación constitucional y el desarrollo legislativo del principio de igualdad y no discriminación aparece como uno de los ejes centrales del sistema de derechos y libertades. Por eso, podemos afirmar que, en términos generales, se han cumplido los objetivos asociados al principio general de igualdad reconocido en el art. 14 CE, aunque, claro está, aún es posible plantearse algunas propuestas de *lege ferenda* que permitirán afrontar asignaturas pendientes y retos futuros.

Primera. Una de los debates futuros versará, como ya se ha adelantado, sobre la eliminación del principio de preferencia del varón sobre la mujer en igualdad de grado, en el ámbito de la sucesión a la Corona; cambio que, necesariamente, debería acometerse a través de una reforma constitucional. Esa modificación ya ha sido considerada pertinente por la opinión pública, cuenta con el precedente del cambio legislativo operado en el ámbito de la sucesión de los títulos nobiliarios y, sobre todo, supondría que la sucesión a la Corona se acomodaría al principio general de no discriminación por razón de sexo que el art. 14 CE garantiza.

Segunda. Un sector doctrinal estima adecuada la promulgación de una ley orgánica de desarrollo integral del principio de igualdad y no discriminación reconocido en el art. 14 CE. Con base en los postulados establecidos por la doctrina constitucional, esa norma debería adentrarse en los supuestos de discriminación vetados por la Constitución, así como en los criterios en que se habría de fundar juicio de igualdad, a los efectos de determinar si una diferencia de trato está justificada o, por el contrario, resulta constitucionalmente inadmisible. No obstante, hay que ser consciente de que esa labor de refundición tendría una proyección limitada, puesto que la casuística es muy variada y cada ámbito tiene sus propias particularidades.

Tercera. Por lo que respecta a la igualdad sustancial reconocida en el art. 9.2 CE, parece conveniente que los poderes públicos se involucren para garantizar el cumplimiento pleno de ese mandato constitucional. Desde esa perspectiva, cobra sentido la apuesta del legislador en pos de las medidas de acción positiva que el TC ha avalado cuando ha tenido ocasión de enjuiciarlas. Las mujeres han sido las principales beneficiadas de esas políticas ("listas cremallera", medidas de protección en materia de violencia de género, reserva de plazas de empleo público…), las cuales deberían mantenerse en tanto no desaparezcan las desigualdades reales que aún persisten.

Debe destacarse, a modo de ejemplo, que en Aragón se reserva desde 2019 el 1% de las ofertas públicas de empleo a personas transexuales y a las víctimas de violencia de género; cupo que

se unió a los que ya estaban establecidos en ésa y otras CCAA para personas con discapacidad, y víctimas y familiares de víctimas de violencia del terrorismo. Unas medidas que han sido consecuencia de la aplicación de dos leyes autonómicas (la Ley 4/2018, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación, y la Ley 7/2018, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón,) dictadas recientemente en materia de igualdad.

Cuarta. Las sentencias del TC han resultado decisivas para delimitar el alcance y contenido del principio de igualdad. Más allá de la polémica que hayan podido suscitar algunas de sus decisiones, lo cierto es que, sobre el principio de igualdad y no discriminación, el referido Tribunal ha logrado establecer una doctrina consolidada que aborda múltiples aspectos de la vida social. Ahora bien, no cabe ignorar que en un sistema democrático las pretensiones de mayor igualdad sustantiva deben canalizarse principalmente a través de la actividad legislativa, con fundamento en el apoyo mayoritario de la sociedad.

Quinta. Sin desmerecer la importancia de las medidas de acción positiva, deberán preservarse, no obstante, los perfiles tradicionales que definen el principio de igualdad desde su noción más clásica. Lo contrario terminaría por desnaturalizar y desconfigurar un principio/derecho que se define, precisamente, por las notas de universalidad y generalidad.

Normativa nacional y autonómica citada (por orden de aparición)

- Constitución española de 1812.
- Constitución española de 1837.
- Constitución española de 1845.
- Constitución española de 1869
- Constitución española de 1876.
- Constitución española de 1931
- Ley de Divorcio de 1932.
- Ley de Matrimonio Civil de 1932.
- Fuero del Trabajo de 1938.
- Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer de 1961.
- Decreto de 20 de agosto de 1970
- Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges
- Real Decreto-Ley 20/1977, de 18 de marzo, sobre Normas Electorales.
- Ley Orgánica 1/ 2004, del 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social´.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- -Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 300/2009, de 6 de marzo, por el que se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.
- Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.
- Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.
- Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.
- Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de información y de comercio electrónico.
- Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional.
- Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal.
- Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.
- Ley 56/2007, de 28 de diciembre, Medidas de Impulso de la Sociedad de Información.
- Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de Comunicación Audiovisual.
- Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.
- Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva.
- Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior.
- Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.
- Ley 36/1977, de 23 de mayo, de ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud-
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.
- Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados.
- Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.
- Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

- Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ).
- Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.
- Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado.
- Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.
- Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa.
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.
- Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.
- Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía.
- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada.
- Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.
- Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil.
- Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.
- Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (Andalucía).
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

- Ley 12/2017, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer.
- -Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.
- Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón.
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Asturias.
- Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género (Asturias).
- Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer
- Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears.
- Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres (Baleares).
- Ley 7/2018, de 31 de julio, de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en las Illes Balears.
- Ley 1/1994, de 13 de enero, sobre creación del Instituto Canario de la Mujer.
- -Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género (Canarias).
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (Canarias).
- Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales (Canarias).
- Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.
- Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria.
- Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas (Cantabria).
- Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Cantabria).
- Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.
- Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

- Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.
- Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León.
- Ley 11/1989, de 10 de julio, de Creación del Instituto Catalán de la Mujer.
- Ley 29/2002, de 30 de diciembre, primera Ley del Código Civil de Cataluña.
- Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (Cataluña).
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (Cataluña).
- Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta.
- Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla.
- Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.
- Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres (Comunidad Valenciana.)
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI (Comunidad Valenciana.)
- Ley 26/2018, de 21 de diciembre, de derechos y garantías de la infancia y la adolescencia.

- Ley 11/2001, de 10 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer de Extremadura.
- Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura
- Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia.
- Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.
- Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.
- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.
- Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía de La Rioja
- Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja.
- Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco.
- Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del "Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea".
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (País Vasco).
- Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales (País Vasco).
- Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia
- Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
- Ley 8/2016, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- Decreto-Ley de 2 de septiembre de 1955, regulador del SOVI.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

Lista de sentencias citadas

- STC 103/1983, de 22 de noviembre
- STC 75/1983, de 3 de agosto
- STC 144/1988, de 12 de julio
- STC 46/1999, de 22 de marzo
- STC 23/1984, de 20 de febrero
- STC 11/2013, de 28 de enero
- STC 47/1989, de 21 de febrero
- STC 7/2009, de 12 enero
- STC 49/1982, de 14 de julio
- STC 76/1990, de 26 de abril
- STC 39/2002, de 14 de febrero
- STC 114/1987, de 6 de julio
- STC 212/1993, de 28 de junio
- STC 147/1995, de 16 de octubre
- STC 166/1986, de 19 de diciembre
- STC 76/1983, de 5 de agosto
- STC 56/2016, de 17 de marzo
- STC 171/2012, de 4 de octubre
- STC 77/2015, de 27 de abril
- STC 105/2017, de 18 de septiembre
- STC 92/2014, de 10 de junio
- STC 110/2015, de 28 de mayo
- STC 45/1989, de 20 de febrero
- STC 47/2001, de 15 de febrero
- STC 212/2001, de 29 de octubre
- STC 255/2004, de 23 de diciembre
- STC 189/2005, de 7 de julio
- STC 295/2006, de 11 de octubre
- STC 45/2007, de 1 de marzo
- STC 71/2008, de 26 de febrero
- STC 184/1990, de 15 de noviembre
- STC 29/1991, de 14 de febrero
- STC 38/1991, de 14 de febrero

- STC 77/1991, de 11 de abril
- STC 222/1992, de 11 de diciembre
- STC 66/1989, de 17 de abril
- STC 186/1990, de 15 de noviembre
- STC 124/1991, de 3 de junio
- STC 16/1994, de 20 de enero
- STC 125/1995, de 24 de julio
- STC 106/2007, de 10 de mayo
- STC 107/2007, de 10 de mayo
- STC 225/2007, de 22 de octubre
- STC 148/1986, de 25 de noviembre
- STC 27/1991, de 14 de febrero
- STC 215/1991, de 14 de noviembre
- STC 269/1994, de 3 de octubre
- STC 34/1995, de 6 de febrero
- STC 89/2005 de 18 de abril
- STC 90/2005 de 18 de abril
- STC 361/2006 de 18 de diciembre
- STC 129/2007 de 4 de junio
- STC 118/2008 de 13 de octubre
- STC 130/2009 de 1 de junio
- STC 16/2010 de 3 de febrero
- STC 67/1989, de 18 de abril
- STC 229/1992, de 14 de diciembre
- STC 58/1994, de 28 de febrero
- STC 38/1986, de 21 de marzo
- STC 145/1991, de 1 de julio
- STC 250/2000, de 30 de octubre
- STC 81/1982, de 21 de diciembre
- STC 98/1983, de 15 de noviembre,
- STC 128/1987, de 16 de julio
- STC 109/1993, de 25 de marzo,
- STC 28/1992, de 9 de marzo
- STC 253/2004, de 22 de diciembre
- STC 3/2007, de 15 de enero

- STC 216/1991, de 14 de noviembre
- STC 111/2018, de 17 de octubre
- STC 117/2018, de 29 de octubre
- STC 138/2018, de 17 de diciembre
- STC 152/2011, de 29 de septiembre
- STC 182/2005, de 4 de julio
- STC 66/2014, de 5 de mayo
- STC 162/2016, de 3 de octubre
- STC 2/2017, de 16 de enero
- STC 173/1994, de 7 de junio
- STC 342/2006, de 11 de diciembre
- STC 166/1988, de 26 de septiembre
- STC 17/2007, de 12 de febrero
- STC 161/2004, de 4 de octubre
- STC 175/2005, de 4 de julio
- STC 41/2002, de 25 de febrero
- STC 92/2008, de 21 de julio
- STC 233/2007, de 5 de noviembre
- STC 67/1982, de 15 de noviembre
- STC 15/1983 de 4 de marzo
- STC 38/1984, de 15 de marzo
- STC 15/1985, de 5 de febrero
- STC 33/1986, de 21 de febrero
- STC 148/1990, de 1 de octubre
- STC 166/1998, de 15 de julio
- STC 31/1984, de 7 de marzo
- STC 22/1981, de 2 de julio
- STC 37/2004, de 11 de marzo
- STC 29/2012, de 1 de marzo
- STC 26/2011, de 14 de marzo
- STC 24/2011, de 14 de marzo
- STC 44/2001, de 12 de febrero
- STC 38/1981, de 23 de noviembre
- STC 183/2007, de 10 de septiembre
- STC 53/1982, de 22 de julio

- STC 65/1982, de 10 de noviembre
- STC 118/2012, de 4 de junio
- STC 20/1985, de 14 de febrero
- STC 98/1995, de 29 de julio.
- STC 39/1986, de 31 de marzo
- STC 9/1986, de 21 de enero
- STC 52/1992, de 8 de abril
- STC 89/1983, de 2 de noviembre
- STC 47/1985, de 27 de marzo
- STC 51/2011, de 14 de abril
- STC 140/2014, de 11 de septiembre
- STC 135/1990, de 19 de julio
- STC 19/1985, de 13 de febrero
- STC 170/1988 de 29 de setiembre
- STC 33/1991, de 14 de febrero
- STC 2/1991, de 14 de enero
- STC 36/2011, de 28 de marzo
- STC 8/2015, de 22 de enero
- STC 161/1991, de 18 de julio
- STC 149/2017, de 18 de diciembre
- STC 62/2008, de 26 de mayo
- STC 57/1982, de 27 de julio
- STC 90/1984, de 5 de octubre
- STC 56/1988, de 24 de marzo
- STC 112/2017, de 16 de octubre
- STC 12/2008, de 29 de enero
- STC 19/2011, de 3 de marzo
- STC 31/2018, de 10 de abril
- STC 224/1999, de 13 de diciembre
- STC 136/2001, de 18 de junio
- STC 59/2008, de 14 de mayo
- STC 81/2008, de 17 de julio
- STC 45/2009, de 19 de febrero
- STC 202/2009, de 27 de octubre
- STC 77/2010, de 19 de octubre

- STC 253/1988, de 20 de diciembre
- STC 3/1993, de 14 de enero
- STC 61/2013, de 14 de marzo
- STC 91/2019, de 3 de julio
- STC 200/2001, de 4 de octubre
- STC 154/2006, de 22 de mayo
- STC 9/2010, de 27 de abril
- STC 13/2001, de 29 de enero
- STC 69/2007, de 16 de abril
- STC 63/2011, de 16 de mayo
- STC 10/2014, de 27 de enero
- STC 3/2018, de 22 de enero
- STC 184/1990, de 15 de noviembre
- STC 44/2014, de 7 de abril
- STC 41/2006, de 13 de febrero
- STC 176/2008, de 22 de diciembre
- STC 109/1989, de 8 de junio
- STC 79/1991, de 15 de abril
- STC 2/1992, de 13 de enero
- STC 90/1989, de 11 de mayo
- STC 40/2014, de 11 de marzo
- STC 209/1988, de 10 de noviembre
- STC 107/1984, de 23 de noviembre
- STC 23/1989, de 2 febrero
- STC 139/2005, de 26 de mayo
- STC 128/2004, de 21 de julio
- STC 317/1994, de 28 de noviembre
- STC 109/1993, de 25 de marzo
- STC 19/1989, de 31 de enero
- STC 126/1997, de 3 de julio
- STC 73/1985, de 14 de junio
- STC 76/1983, de 5 de agosto
- STC 150/1990, de 4 de octubre
- STC 16/1981, de 18 de mayo
- STC 42/1981, de 22 de diciembre

- STC 198/2012, de 6 de noviembre
- STC 146/1994, de 12 de mayo
- STC 21/2002, de 28 de enero
- STC 164/1995, de 13 de noviembre
- STC 206/1993, de 17 de junio
- STC 1/2001, de 15 de enero
- STC 137/1998, de 29 de junio
- STC 214/1994, de 14 de julio
- STC 134/1996, de 22 de julio
- STC 193/2004, de 4 de noviembre
- STC 96/2002, de 25 de abril
- STC 46/200, de 14 de febrero

Relación de autos a añadir tras las sentencias indicadas

- ATC 230/1984, de 11 de abril
- ATC 261/2003, de 15 de julio
- ATC 269/2003, de 15 de julio
- ATC 204/1985, de 20 de marzo

Bibliografía

AAVV, *El Principio de Igualdad en la Constitución Española,* XI Jornadas de Estudio, Dirección General del Servicio Jurídico del Estado, Madrid, 1991.

ALVENTOSA DEL RÍO, J., *Discriminación y Orientación Sexual o Identidad de Género en el Derecho Español,* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008.

BALAGUER CALLEJÓN, M.L., *Igualdad y Constitución Española*, Tecnos, Madrid, 2010.

BAÑO LEÓN, J.C., "La Igualdad como Derecho Público Subjetivo", en *Revista de Administración Pública*, Número 117, 1987.

BILBAO UBILLOS, J.M., "Prohibición de Discriminación y Relaciones entre Particulares"*, Teoría y Realidad Constitucional*, n°18, 2006, pp. 147-189.

CARMONA CUENCA, E., "El Principio de Igualdad Material en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional"*, Revista de Estudios Políticos*, n° 84, 1994, pp. 265-286.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "La Prohibición de Discriminación"*, Comentarios a la Constitución Española*, Aeboe- Fundación Wolters Kluwer, 2018, pp. 353-371.

GALERA VICTORIA, A., "La Actividad Legislativa en Materia de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres"*, Investigación y Género. Inseparables en el Presente y en el Futuro*: IV Congreso Universitario Nacional "Investigación y Género", 2012, pp. 567-590.

GÁLVEZ MUÑOZ, L. / SIEIRA MUCIENTES, S., "Sinopsis Art. 14 CE" para el *portal web del Congreso de los Diputados*, Madrid, 2003.

GARCÍA-CUEVAS ROQUE, E., "La Igualdad Constitucional y la Interdicción de la Discriminación"*, Revista de Derecho UNED*. n°16, 2015.

GIMÉNEZ GLUCK, D., *Juicio de Igualdad y Tribunal Constitucional*, Bosch, Barcelona, 2004.

GÓMEZ ORFANEL, G., "Acciones Positivas a Favor de la Mujer en España: Doctrina, Jurisprudencia y Legislación"*, Anuario de Derechos Humanos*. Nueva Época, Vol. 9, 2008, pp. 379-402.

GONZÁLEZ-TREVIJANO SÁNCHEZ, P., "Los recursos de los particulares ante las más altas jurisdicciones, una perspectiva de Derecho Comparado. España", Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, Unidad Biblioteca de Derecho Comparado, PE 608.737, 2017, pp. 60.

JIMÉNEZ CAMPO, J., "La Igualdad Jurídica como Límite al Legislador", en *Revista Española de Derecho Constitucional*, Número 9, 1993, pp. 71-114.

MARTÍNEZ TAPIA, R., *Igualdad y Razonabilidad en la Jurisprudencia Constitucional Española*, Universidad de Almeria, Almeria, 2000.

MELLADO PRADO, P. / GÓMEZ SÁNCHEZ, Y., "En Torno a la Posible Inconstitucionalidad del Apartado Primero del Art. 57 de la Constitución Española de 1978"*, La Ley: Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, n°4, 1984, pp. 1145-1157.

MONTOYA MELGAR, A. (dir), "La Igualdad como Valor, como Principio y como Derecho Fundamental"*, Estudios y Comentarios Legislativos (Civitas). Igualdad de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2007.

OLLERO, TASSARA. A., "La Relevancia Constitucional de la Igualdad", *Funciones y Fines del Derecho*: *Estudios en Homenaje al Profesor Mariano Hurtado Bautista*, Universidad de Murcia, 1992, pp. 543-554.

OLLERO TASSARA, A., "La Igualdad en la Aplicación de la Ley en la Doctrina del Tribunal Constitucional", *Estudios de Derecho Judicial,* n°. 87, 2006.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "Papel de los Tribunales Constitucionales en la gobernanza a diferentes niveles. España: El Tribunal Constitucional", Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, Unidad Biblioteca de Derecho Comparado, PE 593.506, 2016, pp. 35.

REY MARTÍNEZ, F., "Igualdad y Prohibición de Discriminación de 1978 a 2018", *Revista de Derecho Político*, n°100, septiembre-octubre 2017, pp. 125-171.

RODRÍGUEZ BEREIJO, A., *Igualdad Tributaria y Tutela Constitucional. Un Estudio de Jurisprudencia*, Marcial Póns, Madrid, 2011.

RODRIGUEZ-PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M., *Igualdad y Discriminación*, TECNOS, Madrid, 1986.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y BRAVO FERRER, M./FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "La Igualdad ante la Ley y en la Aplicación de la Ley", *Comentarios a la Constitución Española*, Aeboe- Fundación Wolters Kluwer, 2018, pp. 334-352.

RUBIO LLORENTE, F., "La Igualdad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", *Revista Española de Derecho Constitucional*, n° 31, 1991, pp. 9-36.

RUIZ MIGUEL, A. "La Igualdad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, n°19, 1996, pp. 39-86.

SUAY RINCÓN, J., "El Principio de Igualdad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", *Estudios sobre la Constitución española: Homenaje al Profesor García de Enterría*, Madrid, 1991, pp. 837-892.

VILLACORTA MANCEBO, L., "Principio de Igualdad y Legislador: Arbitrariedad y Proporcionalidad como Limites (Probablemente Insuficientes)", *Revista de Estudios Políticos*, n° 130, 2005.

ZOCO ZABALA, C., *Igualdad en la Aplicación de las Normas y Motivación de las Sentencias*, J.M. Bosch, Barcelona, 2003.

Lista de los sitios web consultados

AGENCIA DE LA ONU PARA LOS REFUGIADOS: https://www.acnur.org/

BASE DE DATOS DE HUDOC: https://hudoc.echr.coe.int/spa#

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO: https://www.boe.es/

CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES: http://www.cepc.gob.es/

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS: http://www.congreso.es/

CONSEJO DE EUROPA: https://www.coe.int/es

DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA: https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=es

DOCUMENTOS OFICIALES DE LAS NACIONES UNIDAS: https://undocs.org/es

NACIONES UNIDAS: https://www.un.org/es/

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS: https://www.ohchr.org/SP/Pages/Home.aspx

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA: https://es.unesco.org/

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: https://www.tribunalconstitucional.es/es/Paginas/default.aspx

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: https://www.echr.coe.int

QA-04-20-629-ES-N

Este estudio forma parte de un proyecto destinado a sentar las bases de una comparación integrada y correlacionada de la regulación del principio de igualdad y no discriminación entre diferentes ordenamientos jurídicos positivos.

Las siguientes páginas contienen, en lo relativo a España, el análisis de su legislación vigente, de la jurisprudencia constitucional, así como un paralelo estudio dogmático sobre el concepto y naturaleza de ese derecho, prestando particular atención a sus distintos límites y a las políticas sectoriales positivas o pro activas. Se pasa asimismo revista a sus múltiples desafíos, y a la problemática de la extensión indiscriminada de ciertas medidas de discriminación positiva e inversa que puedan desvirtuar el alcance general del principio de igualdad.

La Constitución española de 1978 concibe el principio de igualdad y no discriminación como una piedra angular de todo el edificio constitucional, especialmente en el ámbito de los derechos y libertades públicas, lo que supuso que toda situación de desigualdad existente, al momento de su entrada en vigor, fuera considerada ya incompatible con el nuevo orden de valores. Las disposiciones jurídico-constitucionales sobre la igualdad son, por lo demás, varias. En primer lugar, el art. 14 de la Constitución consagra la igualdad ante la ley (igualdad formal) de todos los españoles, excluyendo toda clase de discriminación, con mención expresa de determinados motivos que son considerados supuestos de discriminación cualificada (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión). En segundo término, el art. 1.1 de la Norma fundamental concibe la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español. Finalmente, el art. 9.2 del Texto constitucional recoge la ineludible igualdad material, que se aúna así a la igualdad formal, como un mandato dirigido a los poderes públicos para la remoción de todos los obstáculos que impidan su efectiva realización.

La jurisprudencia dictada por el Tribunal Constitucional es de enorme importancia y significación, puesto que desde sus inicios prefiguró su ámbito de aplicación hasta llegar a su delimitación actual, al tiempo que posibilitó su desarrollo y protección más generosa.

Esta es una publicación de la Unidad Biblioteca de Derecho Comparado
EPRS | Servicio de Estudios del Parlamento Europeo

El presente documento se destina a los diputados y al personal del Parlamento Europeo para su utilización como material de referencia en el desempeño de su labor parlamentaria. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de sus autores, por lo que las opiniones expresadas en él no reflejan necesariamente la posición oficial del Parlamento.

PE 659.297
Impreso ISBN 978-92-846-7374-2 | doi:10.2861/813187 | QA-04-20-629-ES-C
PDF ISBN 978-92-846-7372-8 | doi:10.2861/690642 | QA-04-20-629-ES-N