

LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: UN RECORRIDO POR LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL¹

Alicia Cárdenas Cordón

Graduada en Derecho y ADE
Doctoranda contratada FPI en Derecho.
Facultad de Derecho y CC.EE., Universidad de Córdoba.

RESUMEN

La Constitución española de 1978 consagra en su artículo 14 la prohibición de discriminación por motivos que, históricamente, han justificado jurídica y políticamente la ausencia de derechos para aquellos que no cumplían las características del sujeto universal -privilegiado- del Derecho. El constituyente español recoge en aquel una fórmula que permite elaborar y desarrollar herramientas tendentes a erradicar, en el mejor de los casos, la apariencia de ciudadanía de la que disponen quienes se diferencian del prototipo subjetivo del Derecho. Uno de los elementos contemplados en dicho precepto, por haber servido para articular sobre él una discriminación histórica y sistémica, es -y sigue siendo- el sexo.

En el presente trabajo, empleando una metodología propia de la Ciencia Jurídica y, especialmente, a través del examen y el análisis de la doctrina y jurisprudencia constitucional, nos proponemos emprender un recorrido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que nos permita desgranar los elementos característicos de la prohibición de discriminación por razón de sexo. Con este fin, partiremos de las primeras resoluciones sobre la materia, que tuvieron lugar a finales de la década de los 80, y llegaremos hasta las de nuestros días. Prestaremos atención a los cambios significativos que se han producido en la concepción constitucional de esta interdicción discriminatoria, especialmente a los recientes pronunciamientos que reconocen la discriminación indirecta por razón de sexo. De esta manera, podremos sistematizar la noción de esta prohibición y analizar, a raíz de la misma, su contenido y sus límites, su virtualidad y sus deficiencias.

INTRODUCCIÓN

¹ Esta comunicación ha sido elaborada en el marco del proyecto RTI2018-093642-A-100 GEN-DER. GENERANDO UNA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO EN CLAVE DE IGUALDAD DE GÉNERO, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación en el Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, cuyos investigadores principales son los profesores Octavio Salazar Benítez y Miguel J. Agudo Zamora.

A pesar de las modificaciones normativas tendentes a erradicar la discriminación que sufren las mujeres, y a pesar de los fallos de algunos tribunales nacionales, regionales e internacionales que permiten avanzar hacia la igualdad de género, lo cierto es que en práctica totalidad de los estados siguen operando sistemas jurídicos que mantienen a las mujeres, en el mejor de los casos, en una posición devaluada dentro de la ciudadanía. Así lo lleva evidenciado en las últimas décadas el movimiento feminista a lo largo y ancho de todo el planeta y, especialmente, en la actualidad, visualizando y denunciando la situación estructural de discriminación de las mujeres en nuestras sociedades y, en lo que nos ocupa en la presente comunicación, reivindicando cambios necesarios que deben ser abordados desde los sistemas constitucionales.

Las razones por las que las transformaciones iniciadas en los sistemas jurídicos, ya sea en su dimensión legislativa, en la ejecutiva o en la judicial, no se traducen en una radical igualdad entre hombres y mujeres han sido analizadas y pensadas desde la *feminist legal theory*, *feminist jurisprudence* o *feminist legal thought*², ámbito del conocimiento que ha sido traducido al castellano por feminismos jurídicos³. Si bien es cierto que, al igual que dentro del movimiento feminista -y que de todas propuestas políticas-, las feministas jurídicas se sitúan dentro de una pluralidad y una diversidad de teorías y de concepciones, consideramos que todas parten de posicionamientos críticos comunes hacia los sistemas jurídicos hegemónicos de nuestras sociedades. Desde estos se enuncian críticas a los presupuestos sobre los que se construyeron el derecho y el poder, por haber sido, y seguir siéndolo hoy en día, sustentados en la premisa de que los intereses y la visión de los varones – y concretamente, de algunos varones privilegiados- se han proyectado sobre los del conjunto de la sociedad, es decir, sobre varones y mujeres, dando lugar a un falso concepto de universalidad que permite sostener, en el espacio y en el tiempo, la situación de subordinación de las mujeres respecto a los hombres⁴.

A partir de las teorías jurídicas feministas se han introducido en el derecho relevantes reflexiones críticas con dicha ciencia y sus dinámicas que, con el impulso de los movimientos feministas en distintas partes del mundo, se han reflejado en diversos instrumentos vinculantes de derecho nacional y supranacional destinados, en términos generales, a fortalecer la posición jurídica de las mujeres y, con ella, sus posiciones económica, social, política, etc. La legislación constituye una pieza clave de los sistemas jurídicos, no solo por lo que representa en tanto expresión de la voluntad general, sino

² Rama del conocimiento que surge en la década de los 60 del pasado siglo con la incorporación de las mujeres a las facultades de derecho estadounidenses. Desde ese momento, y especialmente a partir de la década de los 70, comienza a consolidarse como un área de conocimiento específica.

³ Siguiendo el razonamiento expuesto por Malena Costa en *Feminismos jurídicos*, Didot, 2016, Argentina.

⁴ CAMPOS RUBIO, Arantza (2020). "Teoría del Estado y del Derecho: una revisión crítica desde la teoría feminista", en VENTURA FRANCH, Asunción e IGLESIAS BÁREZ, Mercedes (coord.), *Manual de derecho constitucional español con perspectiva de género*, Vol. I, Ediciones Universidad Salamanca, pp. 35-40.

por lo que permite en sede judicial: que el juez tenga herramientas legales para interpretar y aplicar el derecho a las distintas realidades jurídicas de la ciudadanía.

Por ello, a pesar de la continua proliferación de normativa que aborda la igualdad entre hombres y mujeres, no resulta extraño que una de las principales preocupaciones de los feminismos jurídicos se sitúe, precisamente, en el papel que juegan los operadores jurídicos y, con especial atención, los integrantes de los poderes judiciales de cada país. Tengamos presente que la función de estos consiste en “la aplicación de una norma a un caso, interpretada conforme al ordenamiento jurídico”⁵, por lo que su labor va más allá de la mera aplicación de normas, pues requiere una actividad interpretativa y de análisis que permita que esta se despliegue en su contexto.

Precisamente en los contextos pone el foco la propuesta de las feministas jurídicas de introducir el enfoque o la perspectiva de género en la función jurisdiccional. Pero ¿qué significa juzgar con perspectiva de género?, ¿significan los mismo juzgar con perspectiva de género y juzgar con perspectiva feminista?, ¿resulta una obligación para los poderes judiciales?, ¿tiene esta perspectiva anclaje en el texto constitucional español?

Abordando la primera de las cuestiones, y siguiendo a Glòria POYATOS I MATAS -magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Canarias y presidenta de la Asociación de mujeres juezas de España, juzgar con perspectiva de género consiste en:

“una metodología de análisis de la cuestión litigiosa, que debe desplegarse en aquellos casos en los que se involucren relaciones de poder asimétricas o patrones estereotípicos de género y exige la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, en la búsqueda de soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género”⁶.

Esta perspectiva consiste, en definitiva, en una simbiosis entre la herramienta judicial de la hermenéutica jurídica y los aportes que el feminismo jurídico ha realizado al analizar y desgranar las estructuras de poder que articulan las relaciones entre hombres y mujeres.

Aunque la noción de la perspectiva de género está muy consolidada en los estudios y propuestas feministas⁷, creemos que abordar los análisis o, en el caso que nos ocupa, la función jurisdiccional desde la perspectiva feminista, desplegaría un campo de transformación social mucho más vasto que permitiría emprender cambios estructurales, no solo sobre los elementos de discriminación u opresión que se dan desde los hombres hacia las mujeres, sino también sobre las preocupaciones y

⁵ BALAGUER CALLEJÓN, M^a Luisa (2000). “Juez y constitución”, *Revista de Derecho Político*, núm. 47, p. 10.

⁶ POYATOS I MATAS, Glòria, (2019). “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”, *Iqual. Revista de Género e Igualdad*, 2, p. 7.

⁷ Como explica Marta Lamas, este hecho se debe, entre otras, a la recepción del concepto anglosajón *gender* durante el auge del feminismo de los años setenta y, posteriormente, su incorporación a los estudios feministas (LAMAS, Marta (comp.), (2013). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, UNAM, pp. 10 y 21).

propuestas de los feminismos que trascienden a la relación entre los sexos (ya sea de discriminación, subordinación, explotación, etc.) y que ponen el foco en elementos como el vínculo de los seres humanos, los países y las empresas con los recursos naturales, o las relaciones interdependientes que se dan entre distintas generaciones. No obstante, no es la finalidad de la presente comunicación profundizar sobre esta consideración por lo que, en adelante, adoptaremos como categoría de análisis la perspectiva de género.

Desde que comenzó a aprobarse normativa internacional y nacional orientada a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres y que contiene mandatos imperativos hacia los poderes públicos⁸ no nos encontramos, por tanto, ante meras indicaciones que sean de cumplimiento optativo o voluntario en función de la simpatía del órgano jurisdiccional ni, mucho menos, ante una ideología que desvirtúe o vicie la función jurisdiccional y sus principios⁹. En el contexto español, nos situamos, por el contrario, ante preceptos que deben ser observados y aplicados por los jueces por mandato constitucional. Los arts. 1.1, 9.2, 10.2, 14 y 96 CE obligan, por un lado, a los poderes públicos a realizar el valor de la igualdad, a remover los obstáculos que permiten la desigualdad entre hombres y mujeres, a interpretar los derechos fundamentales de conformidad con los tratados internacionales de los que España sea parte, a garantizar el derecho fundamental a la igualdad y a la prohibición de discriminaciones por razón de sexo, y a integrar en nuestro ordenamiento jurídico y en nuestro sistema de fuentes aquellas normas de derecho internacional ratificadas por nuestro Estado.

Por los mandatos constitucionales y la legislación que los desarrolla se encuentran obligados todos los poderes públicos ex art. 9.1 CE. No hay duda sobre la vinculación a los mismos que debe tener nuestro Tribunal Constitucional (o TC), órgano encargado, a través de la jurisdicción constitucional, de hacer *“realidad práctica los enunciados normativos contenidos en la Constitución”*¹⁰ y, por tanto, de garantizar los derechos y libertades y reconocidos por la Constitución. El Tribunal Constitucional es consciente de la relevancia de su función y ha insistido, a lo largo de su jurisprudencia, en la necesidad de interpretar la constitución *“a la luz de los problemas contemporáneos y de las exigencias*

⁸ Entre muchas otras, destacamos el Art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Art. 3 del Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos, el Art. 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, el Art. 1 del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia Doméstica, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, estas dos últimas de ámbito europeo, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de ámbito español. Para un estudio en profundidad sobre la configuración de los derechos de las mujeres como Derechos Humanos puede consultarse MALENA, Costa (2016), *Feminismos...* op. Cit., pp. 115-151.

⁹ Confilegal (2018). "Francisco Serrano: 'Quiéren imponer el Gulag a todos los que no comulguen con la ideología de género'" en <https://confilegal.com/20180701-francisco-serrano-quieren-imponer-el-gulag-a-todos-los-que-no-comulguen-con-la-ideologia-de-genero/> (10/01/2021)

¹⁰ RUBIO LLORENTE, Francisco, "Del Tribunal de Garantías al Tribunal Constitucional", *Revista de Derecho Político*, núm. 16, p. 29

de la sociedad actual”, para poder así actualizar nuestra cultura jurídica observando la realidad social, la doctrina, las consideraciones de los órganos consultivos, el derecho comparado, la actividad jurídica internacional vinculante y no vinculante, y la jurisprudencia de órganos y tribunales internacionales¹¹.

Alcance y contenido del Art. 14 CE

La igualdad en la Constitución española se plasma, al menos, con tres naturalezas diferentes: 1) como valor jurídico (art. 1.1 CE), al configurar la igualdad como un fin del ordenamiento jurídico¹²; 2) como principio (art. 9.2 CE), que debe inspirar a las normas particulares y concretas; y 3) como derecho fundamental¹³ (art. 14 CE), que implica el reconocimiento de la igualdad de trato y la prohibición de discriminación. Siguiendo a Ángela APARISI MIRALLES¹⁴, la prohibición de discriminación sería un puente entre la igualdad formal y la igualdad material. La relación entre estos preceptos se ha reflejado en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, entre ellos, la STC 216/1991, de 14 de noviembre, que indica:

“Cabe señalar que la igualdad que el artículo 1.1 CE proclama como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico -inherente, junto con el valor justicia, a la forma de Estado Social que ese ordenamiento reviste, pero también a la de Estado de Derecho- no sólo se traduce en la de carácter formal contemplada en el artículo 14 y que, en principio, parece implicar únicamente un deber de abstención de la generación de diferenciaciones arbitrarias, sino asimismo en la de índole sustancial recogida en el artículo 9.2 que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la de los individuos y los grupos sea real y efectiva”.

El contenido y el alcance del art. 14 CE ha variado a lo largo de los años tanto en la doctrina como en la jurisprudencia constitucional. Así, se ha considerado, por un lado, que el principio de igualdad se traducía por el principio de no discriminación¹⁵, resultando estos prácticamente equivalentes; y por otro, que la prohibición de discriminación se constitucionalizó con el fin de proteger a *“sectores de la población en posiciones, no solo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona”*¹⁶. En línea de lo anterior, existen, elementos que nos permiten distinguir la

¹¹ STC 198/2012, de 6 de noviembre, FJ 9.

¹² LLAMAS CASCÓN, Ángel (1993), *Los valores Jurídicos como Ordenamiento material*, Boletín Oficial del Estado, Madrid, p. 215

¹³ En una primera jurisprudencia constitucional, la igualdad reconocida en el art. 14 CE era considerada un principio informador del ordenamiento jurídico (entre otras, STC 4/1981, de 2 de febrero, FJ 1 y 16). No obstante, en jurisprudencia posterior, el Tribunal Constitucional reconoció, como no podría ser de otra manera, el carácter de derecho subjetivo de la igualdad contenida en dicho precepto (entre otras, STC 75/1983, de 3 de agosto, FJ 2”. Sobre la configuración de la igualdad como un derecho puede consultarse Pérez Luño, “Sobre la igualdad en la Constitución española”, p. 150.

¹⁴ APARISI MIRALLES, Ángela (1995), “Discriminación y derecho a la igualdad. Las vías para el acceso al reconocimiento de la igualdad”, *Anuario de filosofía del derecho*, XII pp. 292-293

¹⁵ FUENMAYOR, Amadeo de (1992), “Alcance constitucional de la Igualdad”, *Humana Iura*, 2, p. 253. *Apud* APARISI MIRALLES, Ángela (1995), “Discriminación...” op. Cit., p. 284.

¹⁶ STC 128/1987, de 16 de julio.

desigualdad de trato de la discriminación¹⁷ pues, tal y como señala Ángela APARISI MIRALLES, *“el hecho de pertenecer a un determinado colectivo es clave en la discriminación”*¹⁸.

A estas alturas resulta evidente que el sexo es uno de los elementos sobre el que se han justificado discriminaciones estructurales hacia las mujeres en el ámbito jurídico, económico, cultural y político. Por tanto, no resulta extraño que, desde el inicio de la actividad de nuestro Tribunal Constitucional, este haya abordado multitud de situaciones en las que las partes demandaban igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo. A continuación, reflejamos algunos de los pronunciamientos clave del Tribunal que, desde sus orígenes hasta la actualidad, han permitido a este desarrollar el alcance y el contenido del art. 14 CE.

Jurisprudencia relevante sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo

De la lectura de las sentencias del Tribunal Constitucional en las que se ve afectado el art. 14 CE podemos anticipar dos conclusiones: por un lado, como podíamos esperar, que la doctrina que el tribunal ha desarrollado sobre la igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo ha ido cambiando y evolucionando, aunque no siempre en el mismo sentido y, por otro lado, que destacan al menos tres conceptos sobre los que el Tribunal se ha apoyado a la hora de enfrentar el análisis jurídico de los asuntos que se le han planteado¹⁹. Estos tres conceptos son: 1) discriminación directa por razón de sexo, 2) discriminación indirecta por razón de sexo y, 3) acciones positivas. Continuamos nuestra exposición a partir de los mismos.

La discriminación directa por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo ha sido definida por el tribunal como aquel trato perjudicial en la redacción de la norma, en su ejecución o en su interpretación y aplicación que esté fundamentado de manera directa en el sexo. En la doctrina más reciente del Tribunal²⁰, este ha insistido en que la discriminación directa *“comprende no solo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada, sino también los que se funden en la concurrencia de condiciones que tengan con el sexo de la persona una*

¹⁷ Es el criterio seguido, por ejemplo, en la reciente STC 79/2020, de 2 de julio, que ha dado lugar a una serie de pronunciamientos del tribunal en los que se observa vulneración del derecho a la igualdad y del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo.

¹⁸ APARISI MIRALLES, Ángela (1995), “Discriminación...” op. Cit., p. 288.

¹⁹ Destacamos aquí los tres trabajos que, a nuestro juicio, abordan con mayor amplitud el tema que asumimos en la presente comunicación. Si bien lo hacen desde perspectivas y estilos diferentes, los tres son idóneos para obtener una visión más profunda sobre el objeto de esta exposición. REY MARTÍNEZ, Fernando (2010), “Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español”, *Revista Derecho del Estado*, nº. 25, pp. 5-40; GÓMEZ FERNÁNDEZ, Itziar (2019), “Perspectiva feminista en la jurisprudencia reciente del Tribunal Constitucional de España”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11; y RIDAURA MARTÍNEZ, María José (2020), “La contribución del Tribunal Constitucional español a la deconstrucción de la discriminación por razón de sexo”, *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 24(2), pp. 335-364.

²⁰ Recogida en la STC 71/2020, de 29 de junio.

*relación de conexión directa e inequívoca*²¹. El TC vincula de manera particular esto último con las situaciones de embarazo y su afectación en las condiciones laborales de las mujeres, por ser este un hecho biológico diferencial que incide de manera exclusiva sobre las mujeres. Por ello, *“la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo*²². Asimismo, considera el Tribunal que el art. 14 CE excluye toda distinción, trato peyorativo o limitación de derechos de la mujer en el ámbito laboral por el hecho de la maternidad²³.

El *íter* realizado por el TC para la configuración de este concepto es extremadamente amplio. Del mismo, vamos a detenernos sobre algunos de los pronunciamientos. El primero de ellos es el recogido en la STC 166/1988, de 26 de septiembre, donde se abordó la resolución unilateral del contrato de una trabajadora embarazada mientras estaba en periodo de prueba. La trabajadora alegó discriminación por razón de sexo sobre este punto se detuvo el Tribunal, quien entendió que la empresa, al no dar más explicación al despido que la de su voluntad resolutoria -eso sí, conforme a la legalidad vigente en dicho momento-, habría vulnerado el derecho de la actora a no ser discriminada por razón de sexo, pues no quedó acreditado por parte de la empresa que los motivos fuesen ajenos a la situación de embarazo de la trabajadora.

Sobre el acceso a determinados empleos se ocupó la STC 229/1992, de 14 de diciembre, en la que la parte actora, al no poder tomar posesión de una plaza de ayudante minero a pesar de haber superado las pruebas de admisión, alegó discriminación por razón de sexo. Los tribunales ordinarios que conocieron previamente el asunto entendieron que dicha medida resultaba conforme al art. 14 CE por ser una medida protectora en favor de las mujeres. Sin embargo, el TC consideró que, si bien dicha medida tuvo la finalidad de evitar la sobreexplotación de la obra de mano femenina, debía tenerse en cuenta la evolución social y considerar que la medida respondía a una división sexista del trabajo que dejó de tener razón de ser.

Sobre el despido de una trabajadora embarazada sin que la empresa tuviese conocimiento de dicha condición se ocupa la STC 124/2009, de 18 de mayo. En ella, una trabajadora despedida mientras estaba embarazada acude en amparo por vulneración del art. 14 CE. La empresa alega que su despido se produjo sin que tuviesen conocimiento del embarazo. Según la redacción entonces vigente del art. 55.5 LET, sería nulo aquel despido de una trabajadora embarazada desde la fecha en la que inició el

²¹ STC 2/2017, de 16 de enero, FJ 5.

²² STC 162/2016, de 3 de octubre, FJ 6.

²³ STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 6.

embarazo. Sin embargo, la Directiva 92/85/CEE, del Consejo del 19 de octubre de 1992, configuraba la obligación de la trabajadora de comunicar el embarazo al empleador para poder garantizar, así, su protección. En el presente caso, la trabajadora no comunicó nada a la empresa, pero el TC consideró que la directiva constituía un mínimo de protección que podía ser ampliado por el legislador nacional, por lo que estimó el amparo por discriminación por razón de sexo²⁴.

A una conclusión distingua llega el Tribunal en la STC 173/2013, de 10 de octubre, en la que una trabajadora embarazada recurre en amparo por ser despedida durante el periodo de prueba, alegando discriminación por razón de sexo. El mismo día se notificó el despido a otro trabajador que se encontraba en condiciones laborales prácticamente idénticas. En ambos casos la empresa alegó la no superación del periodo de prueba. Asimismo, la empresa desconocía la situación de embarazo de la trabajadora. Entiende el TC que no procede aquí la aplicación de la doctrina sentada en la STC 92/2008, reiterada en la STC 124/2009, pues la extinción del contrato durante el periodo de prueba tan solo resultaría nula si, en este caso, se hubiese probado que la decisión empresarial constituía una reacción al embarazo de la trabajadora. Sin embargo, en este caso el Tribunal considera no acreditado el conocimiento por parte de la empresa del embarazo de la trabajadora y, aunque hubiese indicios, destaca el TC un hecho que, a su juicio, resulta especialmente relevante en este caso: que en la misma fecha la empresa extinguió también el contrato de un trabajador varón en período de prueba. Se formulan dos votos particulares. El primero, un voto concurrente del magistrado Andrés OLLERO TASSARA, quien apunta a la oportunidad que ha dejado pasar el Tribunal para aclarar su doctrina sobre el despido de trabajadoras embarazadas y el conocimiento o no de dicha condición por parte de la empresa. Asimismo, aunque comparte el fundamento adoptado por el pleno, no le resulta convincente la notabilidad que se le ha dado al hecho de que se hubiese producido un similar desistimiento por parte de la empresa respecto a un trabajador varón, pues esto daría lugar a la consideración de que, para finalizar unilateralmente la relación laboral con una trabajadora embarazada, basta acompañar dicho desistimiento con el de un trabajador varón en similares condiciones laborales. Por otro lado, el magistrado Fernando VALDÉS DAL-RE emite un voto particular discrepante al que se adhieren la magistrada Adela ASUA BATARRITA y los magistrados Luis Ignacio ORTEGA ÁLVAREZ y Juan Antonio XIOL RÍOS. Adoptando el enfoque de la tutela antidiscriminatoria, entienden los magistrados que se debió otorgar el amparo por vulneración del art. 14 CE, pues los desistimientos contractuales que son decididos unilateralmente por el empresario durante el periodo de prueba y que afectan a mujeres embarazadas disfrutan de una tutela directa ex art. 14 CE. Señalan como inaceptables dos ideas que se desprenden de la fundamentación del

²⁴ La sentencia cuenta con un voto particular discrepante del magistrado Vicente Conde

pleno: por un lado, que la protección de una mujer embarazada trabajadora en periodo de prueba es menor que la que se da en otros escenarios contractuales de menor precariedad laboral y, por otro lado, la subestimación de la concurrencia del factor biológico personal tutelado.

Sobre la distinta duración de los permisos de maternidad y paternidad se ocupa la STC 111/2018, de 17 de octubre. En este caso, el demandante de amparo solicitó la equiparación de su permiso de paternidad por entender que estaba amparado en el derecho a la igualdad ante la ley y a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), así como en el mandato a los poderes públicos de protección de la familia (art. 39 CE). El pleno del TC consideró que la naturaleza del reconocimiento de los permisos de maternidad y de paternidad son diferentes: mientras que en el primer caso la finalidad es el descanso de la madre y, por tanto, el subsidio económico se dirige a la protección de su salud y a que no pierda las rentas de su trabajo; en el segundo caso la finalidad es la de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. La sentencia cuenta con el brillante voto particular de la magistrada María Luisa BALAGUER CALLEJÓN quien señala, en primer lugar, el impacto negativo que tienen las medidas de este tipo, porque aunque aparentemente sean garantistas del fenómeno de la maternidad, se erigen como claras barreras de entrada de las mujeres al mercado laboral y en un obstáculo para su promoción. En segundo lugar, diferencia entre las medidas dirigidas a proteger el hecho biológico de la maternidad (arts. 15 y 43 CE) de las que se orientan a garantizar la igualdad de trato en el mercado laboral (arts. 14 y 35.1 CE) y a la conciliación de la vida laboral y personal (art. 18 CE). Observa la magistrada que tan solo seis de las dieciséis semanas de permiso de maternidad son de obligatorio disfrute para la mujer, estando estas sí dirigidas a la recuperación física de la madre y respondiendo, las demás, a una finalidad diferente. En ojos de la magistrada, quien emplea la perspectiva de género en su voto particular, la cuestión no se reducía a asegurar el derecho del padre a la conciliación, sino que versaba sobre el reparto entre progenitores del coste laboral que conlleva la decisión de tener hijos, coste que en el momento de la sentencia era del todo desigual. Por ello, el voto particular considera que esta regulación diferenciada produce un claro efecto de discriminación indirecta hacia las mujeres asociado a la maternidad, efecto que debe ser corregido por el legislador como mandato del art. 9.2 CE²⁵.

Interesante resulta también la STC 71/2020, de 29 de junio, que analiza un recurso de amparo en el que se plantea una discriminación directa por razón de sexo que recae sobre un familiar de la recurrente. En este caso, la demandante solicita amparo frente a unas resoluciones del servicio vasco de salud que le denegaron la licencia para

²⁵ La duración del permiso de paternidad se equiparó a la del permiso de maternidad desde enero de 2021, siendo en ambos casos de 16 semanas cada uno, en virtud del 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.

supuestos de hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad, previsto en la legislación autonómica. La actora solicitó dicha licencia con motivo de la hospitalización de su hermana por razón de parto, siendo esta denegada al entender el servicio vasco de salud que la hospitalización por dichas razones no se encuentra recogido en las previsiones del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo. El TC observa que, en este caso, las categorías de discriminación directa e indirecta de la doctrina constitucional no encajan con facilidad en el supuesto por los siguientes motivos: 1) no estamos ante una norma con un criterio formulado de manera neutra o aparentemente neutra pero que perjudique en mayor medida a las mujeres. En este caso la regulación excluye de manera abierta los supuestos de hospitalización por razón de parto, contexto en el que solo se pueden verse las mujeres, lo que nos apunta hacia una discriminación directa. 2) Sin embargo, la discriminación directa no recae sobre la persona que solicita la licencia, sino que tiene lugar respecto de su familiar hospitalizado. La recurrente no es discriminada por ser mujer, sino por la condición de mujer de su hermana hospitalizada. Por tanto, concluye el Tribunal que la normativa que denegó a la recurrente la licencia por hospitalización de su hermana concurre en una discriminación por razón de sexo, lesionando a su vez el derecho de la recurrente a la igualdad y a la no discriminación.

La discriminación indirecta por razón de sexo

Incurren en discriminación indirecta aquellas medidas formuladas de manera neutra pero más perjudiciales, de manera notoria, para las mujeres, sin que dichas medidas se encuentren justificadas por factores objetivos ajenos a una discriminación por razón de sexo (entre otras, STC 22/1994, de 27 de enero). En la reciente doctrina del TC, este señala que:

“cuando se denuncia una discriminación indirecta por razón de sexo, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones, sino que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por mujeres. Y, en segundo lugar, se requiere que los poderes públicos no puedan probar que la norma que dispensa una diferencia de trato responde a una medida de política social, justificada por razones objetivas y ajenas a toda discriminación por razón de sexo”²⁶.

Asimismo, observa el TC que la incorporación de la discriminación indirecta como contenido del art. 14 CE repercute en la necesidad de abordar el análisis de este tipo de

²⁶ STC 91/2019, de 3 de julio, FJ 4.

discriminaciones atendiendo necesariamente a los datos estadísticos²⁷, que pueden ser aportados de oficio por el propio Tribunal²⁸.

Se observó discriminación indirecta en la percepción de salarios en la STC 58/1994, de 28 de febrero, donde se analiza un amparo interpuesto por vulneración del art. 14 CE por varias empleadas de una empresa de envasado que, a pesar de realizar un trabajo similar al de sus compañeros varones, y estando en categorías profesionales equivalentes o superiores a estos, recibían un salario menor con el único fundamento del mayor esfuerzo físico que los hombres debían realizar.

La STC 253/2004, de 22 de diciembre es la primera de una tríada de pronunciamientos del TC sobre reglas aplicables en materia de protección social a trabajadores en tiempo parcial. En esta el Tribunal reconoce por primera vez, apoyado en datos estadísticos, que el contrato a tiempo parcial es una institución en la que se encuentran, predominantemente, mujeres y que, por tanto, es especialmente susceptible a generar discriminaciones indirectas. En este caso concreto se enjuiciaba la constitucionalidad de las reglas de cómputo que daban lugar a las prestaciones por desempleo, concluyendo que dicha regulación daba lugar a una discriminación indirecta por afectar predominantemente al sexo femenino.

Casi una década después el TC vuelve a abordar esta temática, enjuiciando la constitucionalidad de la norma que le sucedió a la analizada en la sentencia de 2004. En este caso, la norma establece una serie de reglas y de coeficientes a aplicar para la determinación de la cotización y la acción protectora de los trabajadores a tiempo parcial, que le hacen cuestionarse al TC si cumplen los elementos característicos de una discriminación indirecta. A saber: 1) una norma neutra en términos de sexo, 2) de la que se deriven, por las diversas condiciones fácticas entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo y 3) que los poderes públicos no sean capaces de probar que la medida se justifica por una política social determinada²⁹ ni que responda a un objetivo legítimo. En este caso, el TC establece, a nuestro juicio de manera correcta que, si bien la norma enjuiciada es neutra, los datos estadísticos permiten ver que *“el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta predominantemente al sexo femenino, con el consiguiente mayor impacto que la aplicación de la norma cuestionada puede tener sobre las trabajadoras”*. Asimismo, los poderes públicos no han sido capaces de superar los parámetros de justificación y proporcionalidad que exige el art. 14 CE, por lo 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”*.

²⁷ STC 128/1987, de 14 de julio, FJ 6

²⁸ STC 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 8

²⁹ Este criterio de es origen comunitario, entre otras, STJUE de 20 de octubre de 2011, asunto Brachner (C-167/12)

El tercer pronunciamiento se encuentra en la STC 91/2019, de 3 de julio, en la que el Tribunal aborda, a raíz de una cuestión interna de inconstitucionalidad, si los criterios para acreditar los periodos de cotización necesarios para las prestaciones de jubilación, que establecen diferencias de trato entre trabajadores a tiempo completo y parcial, resultan contrarios a la Constitución. En este caso se analiza la incidencia de la parcialidad sobre el porcentaje de la pensión de jubilación que perciben unos y otros, pues la cuantía de la pensión de los trabajadores a tiempo parcial se reduce en proporción a dicha parcialidad en virtud de unas reglas. Entiende el TC que estas pautas no se adecúan al principio de igualdad ante la ley (art. 14 CE) entre trabajadores de una y otra jornada. El primer motivo consiste en que las diferencias de criterios para calcular el periodo de cotización entre trabajadores de distintas jornadas perjudican especialmente al eslabón más débil del mercado de trabajo. El segundo retoma el argumento de que el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta de hecho predominantemente al sexo femenino y, sin embargo, ninguno de los poderes públicos que han intervenido en el proceso han podido justificar las razones objetivas sobre las que se fundamentaría la diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y parcial. Por lo tanto, se aprecia vulneración de la igualdad de trato y discriminación indirecta por razón de sexo.

Aunque volvamos hacia atrás en el tiempo, queremos destacar aquí la STC 24/2011, de 14 de marzo, en la que la sala segunda del TC resolvió un recurso de amparo planteado por una trabajadora que constituye una unidad familiar monoparental. Su turno laboral es rotativo, como el del resto de sus compañeros, pero solicita la adscripción fija al turno de la mañana para poder compatibilizar su trabajo con el cuidado de su hija. La solicitud fue denegada en la empresa al igual que en los juzgados. Estos entendieron, siguiendo la entonces regulación del art. 34.8 LET, que para que se procediese a una distribución de la jornada era necesario que existiese un acuerdo entre las partes o negociación colectiva. Asimismo, no aplicaron al caso el art. 37.5 LET que configura un derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, porque este requiere, como condición previa, una reducción de jornada, solicitud que en ningún momento se había cursado por parte de la trabajadora. La recurrente, apoyada en la doctrina recogida en las SSTC 3/2007, de 15 de enero y en la 253/2004, de 22 de diciembre, considera que está siendo víctima de una discriminación indirecta por razón de sexo que le impide la conciliación del trabajo y de los cuidados, afectando de manera directa al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. El TC no observó vulneración de ningún derecho fundamental por entender que:

“nos encontramos con una doble regulación jurídica que no se puede confundir, pues ha de distinguirse entre la posibilidad de solicitar una reducción de jornada para el cuidado de hijos con la consiguiente reducción de salario (que fue la opción elegida por la trabajadora en el caso resuelto en nuestra STC 3/2007), que supone el reconocimiento de un derecho exigible al amparo del art. 37.5 LET,

de aquellos otros supuestos (como es el caso que ahora se nos plantea) en los que se pretende una adaptación de la duración y distribución de la jornada a las concretas necesidades del trabajador con el objeto de conciliar vida privada, familiar y laboral y que tiene apoyo en un precepto diverso, esto es, el art. 34.8 LET, que a diferencia del anterior, condiciona los cambios pretendidos en la jornada sin reducción de ésta ni de salario a la existencia de un pacto colectivo o individual” y que, por tanto, no se ha producido en este caso una “indebida restricción del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral que constituya una discriminación por razón de sexo, al aplicar los órganos judiciales, del modo en el que lo hicieron, el art. 34.8 LET”.

En nuestro parecer, el Tribunal obvia por completo la situación socioeconómica de la trabajadora, elemento que no debió pasar desapercibido si los magistrados hubiesen acudido a las cifras estadísticas, pues estas revelan que, en España, en el momento de dictar sentencia, existían más de un millón seiscientos mil hogares monoparentales de los cuales el 79.1% estaba encabezado por mujeres³⁰. Asimismo, echamos en falta que alguno de los magistrados se hubiese pronunciado en un voto particular sobre el hecho de que la regulación vigente condicionase la conciliación laboral a una necesaria reducción de jornada porque, especialmente en casos como el analizado de familias monoparentales, ese elemento incidía en la precarización de las condiciones económicas de las familias.

Por su parte, la jurisprudencia más reciente del Tribunal se inicia con la STC 79/2020, de 2 de julio, que aborda el recurso de amparo de una trabajadora del servicio de urgencias del Hospital Costa del Sol en Marbella. En el cómputo anual de horas de la jornada ordinaria de los trabajadores del hospital se incluyen las horas generadas por la realización de guardias -obligatorias- que generan un descanso en el día posterior denominado “saliente de guardia”, del cual siete horas se computan como trabajadas por saliente. La actora solicitó reducción de jornada del 33% para atender al cuidado de un hijo, procediendo la empleadora a reducirle en la misma proporción el número de horas de su jornada, así como el número de guardias médicas obligatorias y el de horas de descanso retribuido computables por cada saliente de guardia. De esta forma, la trabajadora recibía una menor compensación por cada “saliente de guardia” a pesar de que sus guardias tenían la misma duración que las de cualquier otro compañero. La recurrente considera que la empresa empleadora, al adoptar este criterio, produce una infracción de su derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14). La entidad empleadora entiende que, dado que la trabajadora tiene la jornada habitual reducida, las guardias realizadas no pueden generarle un descanso retribuido equivalente a una jornada de trabajo “ordinaria” completa. El TC considera dicho argumento inasumible, pues no puede obviarse que la reducción de la jornada ordinaria es fruto de un derecho cuyo ejercicio no puede causar, a quien lo disfruta, un menoscabo en la asignación del

³⁰ Fundación Foessa (2014), *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, disponible en http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/13112014045006_7884.pdf

descanso retribuido derivado de la realización de unas guardias que, aun menores en número, son de la misma duración que para el resto de los trabajadores. Asimismo, el TC aprecia también discriminación indirecta por razón de sexo, pues el método de cálculo empleado por la empleadora ha provocado un perjuicio efectivo y constatable que ha dado lugar a un trato peyorativo en las condiciones laborales de la trabajadora, fruto este del ejercicio de un derecho asociado con la maternidad y que, por tanto, perjudica especialmente a las mujeres. Esta sentencia ha dado lugar a una serie de pronunciamientos en los que se analizan diversos recursos de amparo de trabajadoras de esta empresa en las mismas condiciones que la recurrente³¹.

Las acciones positivas

Por acciones positivas se entienden aquellas medidas que, aunque formalmente resultan discriminatorias por tener el elemento del sexo como el objeto sobre el que se justifica una diferencia de trato, están encaminadas a superar o corregir situaciones de desigualdad material *ex art. 9.2 CE*³². Resulta fundamental distinguir aquí las medidas que constituyen acciones positivas de las que son acciones falsamente protectoras o paternalistas. Sobre estas últimas destacamos a continuación dos.

En la STC 81/1982, de 21 de diciembre, los magistrados analizaron una ordenanza que regulaba el cómputo de horas extraordinarias de los enfermeros de un hospital, considerando que a las enfermeras se le debían imputar todas las horas realizadas en domingo como extraordinarias mientras que a los enfermeros tan solo tres se le computarían tres horas. Estos acudieron en amparo ante el TC por considerar que existía discriminación por razón de sexo. Previamente la pretensión de los actores fue desestimada porque la medida se justificó en una acción de carácter protector de la mujer. Al respecto, el TC señaló que *“la protección de la mujer por sí sola no es razón suficiente para justificar la diferenciación, ni es suficiente tampoco que el sujeto beneficiario de la protección sea la mujer en cuanto tal mujer, pues ello, en tales términos, es evidentemente contrario al art. 14”*, y recordó la eficacia directa e inmediata de la CE sin necesidad de que opere el legislador ordinario. Finalmente, el TC estimó el amparo de los demandantes por vulneración de su derecho a no ser discriminados. En nuestra consideración, la vulneración que aquí se produjo fue la de la igualdad de trato, sin que procediese la declaración de una discriminación por razón de sexo, pues entendemos dicha declaración tiene lugar ante colectivos que han sido discriminados, perseguidos o perjudicados históricamente³³.

³¹ SSTC 90/2020, de 20 de julio; 91/2020, de 20 de julio; 120/2020, de 21 de septiembre; 124/2020, de 21 de septiembre; 128/2020, de 21 de septiembre; 129/2020, de 21 de septiembre; y 168/2020, de 16 de noviembre.

³² Entre otras, auto 119/2018, de 13 de noviembre.

³³ APARISI MIRALLES, Ángela (1995), "Discriminación..." op. Cit. 285-290

En la STC 317/1994, de 28 de noviembre, se planteó un recurso de amparo de una mujer trabajadora a la que se le negó una indemnización por ruptura del contrato por motivo de su matrimonio, derecho que venía reconocido en una norma preconstitucional. El TC analizó si bajo la apariencia positiva de la medida se ocultaba un resultado contrario a la igualdad sustancial. Para ello, por un lado, analizó que la medida en cuestión no resultase *“contraria al principio de igualdad de trato”* y, por otro lado, *“que no tienda a perpetuar patrones o estereotipos culturales ya superados”* y que resulten inadmisibles por consolidar una situación discriminatoria contra la que, presuntamente, se reacciona. El Tribunal apoya este último argumento en los preceptos de la CEDAW y concluye con un razonamiento relevante: el hecho de que la víctima esté de acuerdo con la aplicación de una medida discriminatoria contra ella no se traduce en que dicha medida pierda su carácter discriminatorio, pues este es un fenómeno social y debe ser valorado como tal (argumento recogido previamente en la STC 269/1994, de 3 de octubre). Seguidamente, el TC analizó el origen histórico-social de la medida: pretendía *“liberar a la mujer casada”* del trabajo para que se incorporase al hogar, desincentivando de esta manera su permanencia en el empleo cuando contraía matrimonio. Acertadamente, el TC consideró que la misma reunía todos los requisitos para ser calificada como discriminatoria: 1) pérdida de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, y 2) pérdida de su razón de ser en una sociedad que propugna como valor superior del OJ la igualdad y que eleva a esta al máximo nivel de tutela. Por ello, la norma vulneraba el art. 14 CE.

Especialmente relevante es la STC 12/2008, de 29 de enero, que aborda el estudio de la constitucionalidad de las listas electorales paritarias o de composición equilibrada entre hombres y mujeres. El Tribunal sostiene que la medida *“no establece una discriminación inversa o compensatoria (favoreciendo a un sexo sobre otro), sino una fórmula de equilibrio entre sexos, que tampoco es estrictamente paritaria, en cuanto que no impone una total igualdad entre hombres y mujeres”*. La medida introducida por la LO 3/2007 es bidireccional, afectando igualmente a uno y otro sexo (40-60%). Siguiendo a Octavio SALAZAR BENÍTEZ, de dicho argumento del Tribunal se desprende la consideración de que las mujeres no son un grupo o una minoría, sino que constituyen exactamente la mitad de la ciudadanía, lo que debe repercutir en el derecho antidiscriminatorio³⁴.

NOTAS FINALES

Como notas o reflexiones finales que se desprenden del presente trabajo, además de las expuestas a lo largo del mismo, nos gustaría señalar que la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el art. 14 CE no siempre ha seguido la línea de profundizar en su doctrina anterior, sino que ha sido cambiante y por ello es

³⁴ SALAZAR BENÍTEZ, Octavio, “Democracia paritaria y estado constitucional: de las cuotas a la ciudadanía radicalmente democrática” 2019, *IgualdadES*, 1, pp. 54 y 55.

común observar pronunciamientos relativamente recientes que dejan pasar la oportunidad de aclarar caminos abiertos por sentencias anteriores y que, a priori, amplían el contenido del art. 14 CE. Asimismo, observamos la ausencia de una perspectiva que verdaderamente pueda considerarse de género por varios motivos: 1) el análisis de los magistrados se sigue situando en un plano profundamente teórico. Incluso en el análisis de discriminaciones indirectas, en la que su propia doctrina hace referencia a la necesidad de emplear datos estadísticos, estos son aún marginales. 2) Las referencias al derecho internacional de los derechos humanos y a los tratados de los que España forma parte en materia de igualdad entre hombres y mujeres resulta anecdótica. Consideramos que el Tribunal debería incluir, como herramientas de análisis y de interpretación, las orientaciones y los instrumentos que están disponibles en el derecho internacional pues estos son, en buena medida, obligaciones para el Estado.

Destacan, por el contrario, los votos particulares discrepantes de las sentencias en los que es mucho más común observar esta perspectiva, debiendo mencionar especialmente los votos de la magistrada María Luisa Balaguer Callejón, quien, a nuestro juicio, adopta la perspectiva de género y a través de sus razonamientos jurídicos puede observarse el potencial transformador que tiene el derecho. No queríamos dejar de señalar, aunque no se haya abordado de manera directa en la presente comunicación, la relevancia de la abogacía y del resto de los operadores jurídicos para que, efectivamente, la perspectiva de género sea una realidad en nuestros tribunales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APARISI MIRALLES, Ángela (1995), "Discriminación y derecho a la igualdad. Las vías para el acceso al reconocimiento de la igualdad", *Anuario de filosofía del derecho*, XII, pp. 269-300.

BALAGUER CALLEJÓN, M^a Luisa (2000). "Juez y constitución", *Revista de Derecho Político*, núm. 47, pp. 69-90.

CAMPOS RUBIO, Arantza (2020). "Teoría del Estado y del Derecho: una revisión crítica desde la teoría feminista", en VENTURA FRANCH, Asunción e IGLESIAS BÁREZ, Mercedes (coord.), *Manual de derecho constitucional español con perspectiva de género*, Vol. I, Ediciones Universidad Salamanca, pp. 27-50.

Confilegal (2018). "Francisco Serrano: 'Quieren imponer el Gulag a todos los que no comulguen con la ideología de género'" en <https://confilegal.com/20180701-francisco-serrano-quieren-imponer-el-gulag-a-todos-los-que-no-comulguen-con-la-ideologia-de-genero/> (10/01/2021).

COSTA, Malena (2016), *Feminismos jurídicos*, Didot, Argentina.

Fundación Foessa (2014), *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, disponible en http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/13112014045006_7884.pdf

GÓMEZ FERNÁNDEZ, Itziar (2019), "Perspectiva feminista en la jurisprudencia reciente del Tribunal Constitucional de España", *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11.

LAMAS, Marta (comp.), (2013). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, UNAM.

LLAMAS CASCÓN, Ángel (1993), *Los valores Jurídicos como Ordenamiento material*, Boletín Oficial del Estado, Madrid.

POYATOS I MATAS, Glòria, (2019). "Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa", *Iqual. Revista de Género e Igualdad*, 2, pp. 1-21.

REY MARTÍNEZ, Fernando (2010), "Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español", *Revista Derecho del Estado*, nº. 25, pp. 5-40.

RIDAURA MARTÍNEZ, María José (2020), "La contribución del Tribunal Constitucional español a la deconstrucción de la discriminación por razón de sexo", *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 24(2), pp. 335-364.

RUBIO LLORENTE, Francisco (1982), "Del Tribunal de Garantías al Tribunal Constitucional", *Revista de Derecho Político*, núm. 16, pp. 27-37.

SALAZAR BENÍTEZ, Octavio, "Democracia paritaria y estado constitucional: de las cuotas a la ciudadanía radicalmente democrática" 2019, *IgualdadES*, 1, pp. 43-81.