



La discriminación salarial indirecta y el concepto de retribución: reflexiones sobre la STJUE C-314/23

INDIRECT PAY DISCRIMINATION AND THE CONCEPT OF REMUNERATION: REFLECTIONS ON THE CJEU JUDGMENT C-314/23

Mayra Alejandra Pascual Guzmán

Profesora Permanente en Derecho Procesal Laboral, Civil y Constitucional

Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales (Venezuela)

mayapascualg0511@uma.es  0009-0001-4987-6973

Recibido: 21.10.2024 | Aceptado: 20.12.2024

RESUMEN

La reciente sentencia del TJUE en el caso C-314/23 de Air Nostrum aborda temas fundamentales sobre discriminación salarial indirecta y el concepto de retribución según la Directiva 2006/54/CE. En esta decisión el Tribunal amplía la noción de retribución, incluyendo dietas y reforzando la protección contra la discriminación salarial. No obstante, al limitar la prohibición de discriminación a trabajos de igual valor, surgen retos en sectores con segregación de género. El fallo revela la compleja relación entre negociación colectiva e igualdad de género, evidenciando la necesidad de mejorar los métodos de evaluación laboral. Aunque esclarece ciertos puntos, cuestiona la efectividad del marco jurídico actual frente a la discriminación salarial estructural. Esta decisión destaca la urgencia en trazar estrategias para enfrentar la desigualdad de género en el trabajo, con el propósito de alcanzar una igualdad real que trascienda la mera prohibición formal de discriminación. Finalmente, el caso invita a reflexionar sobre el papel del derecho en la promoción de un mercado laboral equitativo.

ABSTRACT

The recent judgment of the CJEU in case C-314/23 concerning AirNostrum addresses fundamental issues of indirect pay discrimination and the concept of remuneration under Directive 2006/54/EC. The Court broadens the notion of remuneration, including per diems, thus strengthening protection against pay discrimination. However, by limiting the prohibition of discrimination to work of equal value, challenges arise in sectors with gender segregation. The ruling reveals the complex relationship between collective bargaining and gender equality, highlighting the need to improve labor evaluation methods. While it clarifies certain points, it questions the effectiveness of the current legal framework in addressing structural pay discrimination. This decision underscores the urgency of devising strategies to confront gender inequality in the workplace, aiming to achieve substantive equality that transcends mere formal prohibition of discrimination. Ultimately, the case invites reflection on the role of law in promoting an equitable labor market.

PALABRAS CLAVE

Discriminación
Retribución
Género
Tribunal de Justicia de la Unión Europea
Dietas

KEYWORDS

Discrimination
Remuneration
Gender
Court of Justice of the European Union
Per diems

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
 - II. MARCO JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA
 - A. Evolución Normativa Europea
 - B. Doctrina del TJUE sobre discriminación salarial
 - C. Concepto de retribución en el derecho europeo
 - III. CONTEXTO DEL CASO C-314/23 (AIR NOSTRUM)
 - A. Antecedentes y contexto del caso
 - B. Argumentación del Tribunal
 - C. Fallo y fundamentación jurídica
 - IV. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA
 - A. CONCEPTO AMPLIADO DE RETRIBUCIÓN
 - B. Limitaciones en la aplicación de discriminación indirecta
 - C. Desafíos en la valoración del trabajo
 - V. IMPLICACIONES Y CRÍTICAS
 - VI. CONCLUSIONES
- Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

La configuración del principio de no discriminación dentro del ordenamiento jurídico-laboral español ha experimentado una importante metamorfosis hermenéutica, determinada por la exégesis jurisdiccional del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Muy especialmente queda materializada esta afirmación a través de la paradigmática y determinante sentencia dictada en el asunto C-314/23, de 19 de septiembre de 2023, la cual viene a ajustar bajo una notable técnica los entornos dogmáticos relativos a la discriminación retributiva indirecta en el marco aplicativo de la Directiva 2006/54/CE.

Esta decisión, que trae causa de una cuestión prejudicial elevada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional española dentro de un procedimiento de conflicto colectivo, trasciende a la mera resolución casuística erigiéndose en un referente exegético de mayor importancia dentro del acervo social comunitario. Así, la *ratio decidendi* del Tribunal de Luxemburgo vincula directamente su *desiderátum* con el principio de paridad retributiva consagrado en el artículo 157 TFUE, cuya materialización normativa se instrumentaliza mediante la Directiva 2006/54/CE, la cual ha sido incorporada al ordenamiento interno español mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, con particular incidencia en la nueva redacción del artículo 28 del texto estatutario.

Además, la trascendencia jurídica de este pronunciamiento se debe contextualizar en el marco constitucional español, con especial interrelación en los artículos 14 y 35.1 CE, los cuales configuran un mandato antidiscriminatorio de eficacia horizontal y vertical en el país; siendo este un mandato que ha encontrado su desarrollo más reciente en el Real Decreto-ley 6/2019, normativa que ha supuesto una evolución sustancial y actualizada del marco regulatorio en materia de equiparación retributiva.

El análisis de esta sentencia tiene como objeto abordar los elementos nucleares en la construcción dogmática del derecho antidiscriminatorio laboral y, de manera particular,

en lo concerniente a la delimitación conceptual de la retribución y su proyección sobre las manifestaciones indirectas de discriminación por razón de género. Se realiza, además, una aproximación hermenéutica sobre la decisión del Tribunal, la cual presenta implicaciones directas en la praxis jurisdiccional interna, e incide sustancialmente en la autonomía colectiva y en la propia arquitectura de las estructuras salariales.

De tal manera que, bajo un planteamiento metodológico pluridimensional, se pretende abordar la complejidad del fenómeno discriminatorio desde una perspectiva holística, superando el reduccionismo interpretativo bajo un análisis omnicompreensivo de la problemática jurídica subyacente. Para ello se parte del análisis del marco normativo general con el objeto de descender al examen pormenorizado del pronunciamiento jurisdiccional, extrayendo conclusiones generales al conjunto del ordenamiento jurídico-laboral.

II. MARCO JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

A. Evolución Normativa Europea

El basamento jurídico de la paridad retributiva en el seno del ordenamiento comunitario dimana del precepto 119 del Tratado fundacional de Roma (hoy art. 141)¹. Dicha disposición normativa, concebida originariamente con una vocación esencialmente mercantilista², ha sido objeto de una profunda reconfiguración interpretativa hasta alcanzar su actual reconocimiento como derecho esencial³.

El desarrollo secuencial de este principio basilar presenta distintas fases evolutivas en su consolidación⁴. En este sentido, la Directiva 75/117/CEE⁵ se constituyó como primer referente sustantivo al consagrar el axioma de equiparación salarial entre personal laboral de ambos sexos. Este marco preliminar, además, experimentó una notable expansión mediante la Directiva 76/207/CEE⁶, la cual abarcó considerablemente el espectro tutelar, articulando un sistema integral de salvaguarda en respuesta a prácticas discriminatorias subyacentes a la relación laboral⁷.

1. Rodríguez Romero, R. M.: "El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, núm. 9(2), 2024, p. 58.

2. Lousada Arochena, J. F.: "La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo", *Documentación Laboral*, núm. 115(III), 2018, p. 33.

3. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 3 de junio de 2021, K y otros contra Tesco Stores Ltd, asunto C-624/19 (ECLI:EU:C:2021:429).

4. Cristóbal Roncero, R.: "La conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea: Especial referencia a la propuesta de Directiva sobre igualdad retributiva", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 16, 2022, p. 1.

5. Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, DOCE, L 45, de 19 de febrero de 1975.

6. Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, DOCE, L 39, de 14 de febrero de 1976.

7. Morales Vázquez, C.: "El principio de igualdad retributiva a la luz de la doctrina del TJUE", *Revista de Jurisprudencia*, 2021.

Así, el proceso de vertebración y afianzamiento normativo hasta el momento en esta materia culmina con la entrada en vigor de la Directiva 2006/54/CE⁸, que marca un punto de inflexión en dicha ordenación sistemática, incorporando el acervo jurisprudencial y doctrinario que se venía acumulado durante treinta años⁹. Además, esta regulación se complementa actualmente con instrumentos de derecho indicativo, destacando la Recomendación 2014/124/UE sobre transparencia retributiva¹⁰ y el Plan de Acción 2017-2019¹¹, encaminados a minorar efectivamente el diferencial salarial entre géneros.

B. Doctrina del TJUE sobre discriminación salarial

La doctrina emanada del Alto Tribunal europeo resulta determinante en la construcción del derecho antidiscriminatorio en el ámbito comunitario¹². El pronunciamiento recaído en el asunto Defrenne II¹³ consagró la eficacia *inter privatos* del principio de equiparación retributiva, mientras el fallo Danfoss¹⁴ perfiló los elementos configuradores de la discriminación salarial indirecta¹⁵.

La construcción jurisprudencial evidencia una progresiva depuración técnica en sus criterios hermenéuticos¹⁶, tal como se precisa de la resolución dictada en el asunto Enderby¹⁷, que estableció el marco analítico usado para el examinar las justificaciones objetivas en materia de diferenciación retributiva¹⁸. Por su parte, el pronunciamiento Royal Copenhagen¹⁹ abordó la problemática inherente a la comparabilidad entre distintos grupos profesionales²⁰.

8. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), DOUE, L 204, de 26 de julio de 2006.

9. Molina Navarrete, C.: "Brechas de género y sistema español de Seguridad Social: balance crítico y algunas propuestas de corrección", *iQual. Revista de Género e Igualdad*, núm. 3, 2020, p. 1

10. Recomendación de la Comisión 2014/124/UE, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, DOUE, L 69, de 8 de marzo de 2014.

11. Comité Económico y Social Europeo. (2018). Dictamen sobre el "Plan de Acción de la UE 2017-2019 - Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres" [COM (2017) 678 final]. Diario Oficial de la Unión Europea, C 262, 106-113.

12. Martínez Sierra, J. M. y Ferrer Martín de Vidales, C.: "La igualdad ante la Ley en la doctrina del TJUE2", *Estudios de Deusto*, núm. 65(2), 2021, p. 211.

13. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne II, asunto 43/75 (ECLI:EU:C:1976:56), especialmente FJ 24.

14. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 17 de octubre de 1989, Danfoss, asunto C-109/88 (ECLI:EU:C:1989:383).

15. Marín Malo, M.: "Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, núm. 6(2), 2021, p. 34.

16. *Vid. supra* nota 12.

17. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 27 de octubre de 1993, Enderby, asunto C-127/92 (ECLI:EU:C:1993:859).

18. García, A. I.: "El significativo impacto de la normativa y jurisprudencia europeas más recientes en materia de derechos fundamentales de los trabajadores en España", *Cuadernos de Derecho Transnacional*, núm. 16(2), 2024, p. 674.

19. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 31 de mayo de 1995, Royal Copenhagen, asunto C-400/93 (ECLI:EU:C:1995:155).

20. García Gil, M. B.: "Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, núm. 6(2), 2021, p. 61.

En el mismo contexto, resulta de particular trascendencia la elaboración doctrinal en materia probatoria respecto a supuestos de discriminación indirecta, cuyo origen se remonta al pronunciamiento *Bilka-Kaufhaus*²¹ y encuentra posterior positivización en la Directiva 97/80/CE (ya derogada)²²; conformándose una construcción jurisprudencial que ha permitido soslayar los obstáculos probatorios consustanciales a las manifestaciones de discriminación sistémica²³.

C. Concepto de retribución en el derecho europeo

La noción de retribución en el acervo comunitario supera la concepción clásica del salario²⁴. En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión europea ha desarrollado una exégesis finalista²⁵, integrando dentro de este concepto toda contraprestación, dineraria o en especie, presente o diferida, que halle su fundamento causal en el vínculo laboral²⁶.

Esta interpretación extensiva quedó inicialmente plasmada en el pronunciamiento *Garland*²⁷, donde se incorporaron al concepto retributivo las prerrogativas en materia de transporte post-contractual²⁸. La consolidación de esta línea interpretativa se ha producido mediante resoluciones ulteriores, entre las que se destaca el asunto *Barber*²⁹, que integró las percepciones por extinción contractual³⁰; así como el fallo *Seymour-Smith*³¹, concerniente a los emolumentos indemnizatorios que derivan de la resolución del vínculo laboral.

Además, recientes pronunciamientos se inclinan a ahondar en esa construcción hermenéutica, acogiendo aspectos como la naturaleza retributiva de los complementos salariales, –la cual fue analizada originariamente en el asunto *Lewen*–; así como,

21. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 13 de mayo de 1986, *Bilka-Kaufhaus*, asunto C-170/84 (ECLI:EU:C:1986:204).

22. Directiva 97/80/CE, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo [Disposición derogada]. Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE), L 14, 6-8

23. Lousada Arochena, J. F.: “La prueba de la discriminación en el Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Social y Seguridad Social*, núm. 400, 2016, p. 17.

24. Rojo Torrecilla, E.: “Transparencia retributiva y principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, núm. 9(2), 2024, p. 9.

25. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 31 de marzo de 1981, *Jenkins*, asunto C-96/80 (ECLI:EU:C:1981:80).

26. Pueyo Marín, D.: “El salario: Conceptos y claves”, *Estudios del Servicio de Estudios de la Confederación UGT*, núm. 9, 2021.

27. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 9 de febrero de 1982, *Garland*, asunto 12/81 (ECLI:EU:C:1982:44).

28. Nogueira Guastavino, M.: “Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores de un mismo empresario”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 7, 2021.

29. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 17 de mayo de 1990, *Barber*, asunto C-262/88 (ECLI:EU:C:1990:209).

30. Hurtado Cobles, J.: “La indemnización por extinción de contrato en la relación laboral de alta dirección”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 383, 2015, p. 67.

31. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 9 de febrero de 1999, *Seymour-Smith y Pérez*, asunto C-167/97 (ECLI:EU:C:1999:60).

la consideración como retribución de los complementos voluntarios del sistema de previsión social, asunto que se ha examinado en la decisión del caso Beune³².

Bajo esta perspectiva jurisprudencial, la configuración comunitaria del concepto retributivo ha ejercido notable influencia en los ordenamientos internos, como evidencia la modulación experimentada por el artículo 26 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores³³ que, progresivamente, ha asumido esta interpretación expansiva del elemento retributivo³⁴. Esta elaboración técnico-jurídica no solo refleja la interrelación entre derecho primario y la construcción jurisprudencial³⁵, sino, especialmente, cómo pasa a conformar un sistema normativo que evoluciona constantemente, orientado a la consecución material del principio de equiparación retributiva en el espacio jurídico europeo³⁶.

III. CONTEXTO DEL CASO C-314/23 (AIR NOSTRUM)

A. Antecedentes y contexto del caso

El litigio se circunscribe en el seno de la mencionada aerolínea Air Nostrum, la cual dentro, de su gestión laboral, aplicaba dos convenios colectivos distintos: uno que agrupaba a los tripulantes de cabina de pasajeros (TCP), y el otro para los pilotos con exclusividad. En este caso, el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) impugnó el artículo 93 del convenio de aplicación a los TCP, alegando que dicho convenio inducía a una discriminación indirecta por razón de sexo en cuanto a las condiciones de trabajo, puesto que, además, establecía unas dietas para los TCP (en su mayoría colectivo femenino), sensiblemente inferiores a las establecidas y percibidas por los pilotos de la misma aerolínea (que respondían a un colectivo mayoritariamente masculino). Siendo esta una distinción que se establecía por los propios convenios.

El caso plantea básicamente dos cuestiones jurídicas fundamentales:

- Por una parte, la interpretación del concepto de retribución, de acuerdo con la Directiva 2006/54/CE.
- Por la otra, la aplicación del principio de no discriminación dentro del contexto de trabajos de diferente valor.

Así, este caso pone en evidencia la compleja interacción que se presenta entre la negociación colectiva, la segregación ocupacional de acuerdo con el género y, la aplicación del principio de igualdad retributiva.

32. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 13 de enero de 2004, Allonby, asunto C-256/01 (ECLI:EU:C:2004:18).

33. 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, *BOE* núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

34. *Vid. supra* nota 26.

35. Sevilla Merino, J. y Ventura Franch, A.: "Evolución del Derecho Social Europeo", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 57, 2005, p. 75.

36. Martínez Moreno, C.: "Principio de igualdad retributiva y trabajos de igual valor: el alcance del efecto directo del art. 157 TFUE", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 2, 2022, p. 125.

B. Argumentación del Tribunal

Sobre la noción de retribución, el desarrollo argumentativo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se articula mediante una construcción tripartita³⁷, la cual evidencia una depurada técnica explicativa relacionada con la configuración del concepto retributivo³⁸, siendo este el aspecto nuclear en el que se resuelve la controversia planteada.

De esta forma, el Tribunal desarrolla una exégesis finalista sobre dicho concepto³⁹, fundamentada en una consolidada doctrina jurisprudencial que dimana del pronunciamiento Garland y que alcanza su máxima expresión en el asunto Barber. Tal exégesis permite construir una hermenéutica que supera la concepción tradicional del salario⁴⁰ para abarcar toda contraprestación que sea actual o diferida y, que encuentre su causa en el vínculo laboral⁴¹.

Así, los elementos configuradores de la argumentación jurisprudencial se fijan en tres elementos esenciales que delimitan el concepto retributivo⁴². Son los siguientes:

- a) Nexa causal con la relación laboral
- b) Naturaleza contraprestacional
- c) Irrelevancia de la forma o momento de percepción

A tenor suyo, las siguientes percepciones son susceptibles de integrar dicho concepto⁴³: complementos salariales de cualquier naturaleza⁴⁴, percepciones extrasalariales con función compensatoria, beneficios sociales de origen convencional y mejoras voluntarias de previsión social⁴⁵.

Sobre la discriminación indirecta, el análisis del Tribunal profundiza en la construcción dogmática de la discriminación indirecta, recuperando la doctrina sentada en casos paradigmáticos como Danfoss (C-109/88) y Enderby (C-127/92), articulando un análisis bifásico que examina la existencia de un impacto diferenciado y, estadísticamente significativo, sobre un colectivo identificado por razón de género, así como la potencial justificación objetiva de la diferencia de trato. Atendiendo, con este último elemento, a factores tales como la naturaleza de la prestación, los requisitos formativos y el nivel de responsabilidad inherente a cada posición.

37. Lenaerts, K. y Gutiérrez-Fons, J. A.: *Los métodos de interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, Marcial Pons, Madrid, 2023, p. 66.

38. Beltrán Villalva, M.: "La hermenéutica del sentido de las 'cosas sociales'", *ARBOR*, núm. 189(761), 2013, p. 34.

39. Ob. cit., nota 26.

40. *Vid. supra* nota 24.

41. Cabeza Pereiro, J.: "El concepto de trabajador en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea", *Documentación Laboral*, núm. 113(I), 2018, p. 45.

42. Martín Valverde, A. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, 31ª ed., Tecnos, Madrid, 2022, p. 645.

43. *Ibidem* nota 26.

44. Aldaña Alderas, V.: "El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los planes de igualdad: Insuficiencias y buenas prácticas", *Temas Laborales*, núm. 108, 2011, p. 85.

45. Morell Aldana, L. C.: "Breve reseña a la STS, Sala de lo Social, Pleno nº 57/2022, de 20 de enero", *Diario La Ley*, núm. 10345, 2023.

Sobre la valoración comparativa, el Tribunal desarrolla en su argumentación una metodología analítica para la valoración comparativa de puestos de trabajo, estableciendo criterios objetivos que trascienden la mera clasificación profesional convencional.

C. Fallo y fundamentación jurídica

Finalmente, el pronunciamiento del Tribunal se articula en torno a dos conclusiones fundamentales.

Por una parte, la calificación jurídica de las dietas como elemento integrante del concepto “retribución”, el cual se fundamenta en una interpretación finalista del artículo 157 TFUE y la Directiva 2006/54/CE.

Y, por otra, en la delimitación de los requisitos configuradores de la discriminación indirecta, estableciendo un marco analítico que exige:

- La constatación estadística de un impacto adverso sobre un colectivo identificado por razón de género.
- La ausencia de justificación objetiva y proporcionada de la diferencia de trato.
- La consideración del valor del trabajo como elemento modulador del juicio de comparabilidad.

En este caso, el razonamiento jurídico del Tribunal se sustenta en una ponderación entre el principio de igualdad retributiva y la autonomía colectiva, estableciendo un marco interpretativo que, a futuro, orientará la praxis judicial en la resolución de supuestos análogos. Además, la fundamentación jurídica incorpora, importantes consideraciones *obiter* dicta sobre el alcance del principio de transparencia retributiva y su interrelación con los mecanismos de negociación colectiva, aspectos que trascienden el caso concreto para proyectarse sobre el conjunto del ordenamiento jurídico-laboral comunitario.

IV. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA

A. CONCEPTO AMPLIADO DE RETRIBUCIÓN

El TJUE ha optado por una interpretación amplia del concepto de retribución, contextualizándolo dentro del artículo 2, apartado 1, letra e), de la Directiva 2006/54/CE. Y, como lógica consecuencia, considera, en este caso, que las dietas controvertidas forman parte de la propia retribución laboral. De esta forma queda el pronunciamiento alineado con asuntos anteriores como el caso Garland (C-12/81, EU:C:1982:44), en la cual ya se había pronunciado a favor de una interpretación extensiva en cuanto a este concepto.

En cuanto a la trascendencia jurídico-dogmática del pronunciamiento, podemos aportar las siguientes reflexiones:

1. Consolidación de la doctrina expansiva.
Ya que el pronunciamiento refuerza la construcción jurisprudencial que integra el concepto retributivo no solo del salario base⁴⁶, sino en cuanto a toda percepción dineraria o en especie, que halle su fundamento causal en el vínculo laboral⁴⁷. Esta interpretación resulta plenamente coherente con la finalidad tuitiva de la Directiva en materia de discriminación salarial⁴⁸.
2. Sobre la tensión con el ordenamiento interno.
La resolución evidencia una notable divergencia con la posición sostenida por el órgano jurisdiccional remitente y cierto sector doctrinal español⁴⁹, que tradicionalmente han configurado las dietas como concepto extrasalarial⁵⁰. Esta discrepancia pone de manifiesto la tensión existente entre categorías jurídicas nacionales y la interpretación autónoma del Derecho de la Unión⁵¹.
3. En cuanto a la proyección aplicativa:
La nueva delimitación conceptual amplía sustancialmente el ámbito material del principio de igualdad retributiva⁵², con previsibles repercusiones en futuros litigios sobre discriminación salarial⁵³.

B. Limitaciones en la aplicación de discriminación indirecta

El TJUE, con esta decisión, reconoce que, aunque existen diferencias de trato indirectas determinada por razón del sexo, no podría resultar aplicable a este caso concreto porque existen razones objetivas que enervan tal conclusión. Por tanto, a pesar de que aprecia como válida prueba a favor de una presunta discriminación por razón de sexo el que la medida afecte a un colectivo mayoritariamente femenino (representado por el grupo de TCP, en contraposición a la del grupo de pilotos que es masculina), concluye de forma totalmente inesperada al apoyar su razonamiento en la objetividad que aporta el que los puestos de trabajo diferentemente compensados a través de las dietas no puedan ser parangonables.

Así, con relación a las restricciones interpretativas y problemática aplicativa la decisión determina lo siguiente:

46. *Vid. supra* nota 28.

47. Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia de 16 de febrero de 2015, rec. 3056/2013 (ECLI:ES:TS:2015:983).

48. *Vid. supra* nota 36.

49. Barrenechea Suso, J. y Ferrer López, M. A.: *El salario: Percepciones salariales y extrasalariales, deducciones, pago y garantías*, 5ª ed., Deusto, Bilbao, 2024, p. 21.

50. *Ob. cit.* nota 42.

51. *Ob. cit.* nota 37.

52. *Vid. supra* nota 24.

53. Fernández Prol, F.: "Régimen de disfrute de permisos retribuidos: Nuevo pronunciamiento sobre el cómputo de días", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 8, 2023, p. 117.

1. Delimitación del ámbito comparativo.
El Tribunal introduce un elemento restrictivo sustancial⁵⁴ al vincular la prohibición de discriminación retributiva, ex artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, exclusivamente a supuestos de identidad o equivalencia valorativa del trabajo⁵⁵.
2. Dificultades en la determinación valorativa.
La ausencia de parámetros objetivos para la determinación del “mismo valor”⁵⁶ en sectores caracterizados por una elevada segregación ocupacional⁵⁷ genera una notable inseguridad jurídica⁵⁸. Esta indeterminación resulta especialmente problemática en:
 - a) Sectores fuertemente feminizados.
 - b) Categorías profesionales tradicionalmente segregadas.
 - c) Ámbitos con escasa permeabilidad entre grupos profesionales.
3. Potenciales efectos regresivos.
La elevación del umbral probatorio en supuestos de discriminación indirecta⁵⁹ puede obstaculizar la erradicación de prácticas discriminatorias estructurales⁶⁰, comprometiendo los objetivos de la Directiva 2006/54/CE⁶¹.

C. Desafíos en la valoración del trabajo

No obstante, el aporte innovador que promueve la sentencia analizada, el Tribunal en su argumentación emite consideraciones de importancia, y de forma específica deja sentado que el trabajo de pilotos y TCP no es el mismo ni tiene el mismo valor, basándose en factores como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y la responsabilidad. Esta conclusión, aunque aparentemente lógica, plantea problemas significativos con sesgos estructurales en su valoración, tales como:

54. Crespi, M. M.: “El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, núm. 2(1), 2017, p. 9.

55. Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, DOUE, L 2023/970.

56. *Vid. supra* nota 15.

57. Ibáñez, M.; García Mingo, E. y Aguado Bloise, E.: “Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social en profesiones de dominación masculina”, *Sociología del Trabajo*, núm. 81673, 2022.

58. Rodríguez Cardo, I. A.: *La seguridad jurídica en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: ¿Un principio en decadencia?*, BOE, Madrid, 2024, p. 66.

59. Molina Gutiérrez, S.: “La posible brecha salarial en la aviación a los ojos del TJUE: El diferente valor del trabajo de pilotos y azafatas”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2024.

60. Banyuls, J. y Recio, A.: *Desigualdades en el mercado laboral: Una propuesta interpretativa*, Documento de trabajo 2.2, VIII Informe FOESSA, Universidad de Valencia y Universidad Autónoma de Barcelona, 2024.

61. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, *Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE (2014/20160(INI))*, Ponente: A. Záborská, P8_TA(2015)0351.

1. La perpetuación de estereotipos profesionales.
La metodología valorativa empleada puede contribuir a la perpetuación de sesgos históricos en la evaluación de profesiones feminizadas⁶². Como señala la doctrina especializada, los sistemas de valoración profesional frecuentemente incorporan prejuicios de género subyacentes⁶³ que resultan particularmente problemáticos en:
 - a) Sectores tradicionalmente feminizados.
 - b) Profesiones con fuerte componente asistencial.
 - c) Ocupaciones con elevado contenido relacional.

2. Contradicción con precedentes jurisprudenciales.
La posición adoptada podría presentar tensiones con la jurisprudencia precedente⁶⁴, particularmente con el pronunciamiento Rummler⁶⁵, donde el Tribunal advertía específicamente sobre el riesgo de perpetuar discriminaciones mediante criterios valorativos sesgados.

3. Infravaloración de competencias específicas.
El pronunciamiento evidencia, además, una insuficiente consideración de competencias esenciales⁶⁶ en el desempeño de las funciones del personal TCP, específicamente:
 - a) Gestión de la seguridad a bordo⁶⁷.
 - b) Competencias relacionales y comunicativas.
 - c) Capacidad de gestión del estrés y situaciones críticas.

V. IMPLICACIONES Y CRÍTICAS

La decisión analizada advierte importantes implicaciones de gran calado que repercuten en la interpretación del derecho laboral de la Unión Europea y, en particular, sobre la lucha contra la discriminación de género, enfatizando los siguientes puntos en su *desideratum*:

- La ampliación del concepto en cuanto a la retribución. Ya que, al incluir ahora las dietas como parte de la propia retribución, la sentencia permite ampliar

62. *Vid. supra* nota 15.

63. Barrère, M.: "Problemas del derecho antidiscriminatorio: Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades", *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 60, 2024, p. 145.

64. *Vid. supra* nota 20.

65. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 1 de julio de 1986, Rummler, asunto 237/85 (ECLI:EU:C:1986:277).

66. *Vid. supra* nota 15.

67. Guil Marchante, C.: *Competencias profesionales: un valor añadido en el desarrollo profesional en el sector aeronáutico*, Tesis doctoral, Universidad de Cádiz, 2013.

de forma exponencial el alcance con relación a la protección contra la discriminación salarial; siendo esta, una interpretación que a futuro puede tener significativas repercusiones en otros casos donde se trate la discriminación retributiva y, de forma particular, en aquellos sobre conceptos salariales atípicos o complementos salariales.

- Además, con relación a la limitación de la aplicación de la discriminación indirecta. En este sentido puede observarse que la decisión plantea la necesidad y la exigencia de comparar trabajos que tengan igual valor, lo que puede entorpecer la demostración de la discriminación indirecta en sectores que son altamente segregados por razón de género. Es decir, que esta interpretación parece estar contra la tendencia de algunos tribunales nacionales, como es el caso del Tribunal Constitucional español, particularmente como lo expone en su sentencia 145/1991⁶⁸, donde adoptó un enfoque mucho más flexible con relación a la comparación de trabajos de distinto valor.
- Por otra parte, no se puede ignorar la importancia de la valoración del trabajo. En esta sentencia se destaca la necesidad de crear métodos más sofisticados que permitan una mejor evaluación y comparación en cuanto al valor de los diferentes trabajos, con relación al tema de la igualdad salarial. Este es un aspecto particularmente relevante en el derecho español, ya que recientemente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, ha sufrido una modificación estando ahora contenido en el Real Decreto-ley 6/2019, donde se introduce la obligación de realizar valoraciones a los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Del mismo modo, se plantean distintos desafíos en cuanto al abordaje de la brecha salarial de género. En este sentido, al no ser considerada discriminatoria la diferencia salarial entre grupos ocupacionales segregados por género, esta decisión del TJUE limitaría las herramientas legales que se encuentran a disposición para abordar el tema de la brecha salarial de género estructural. De tal manera que, la interpretación parece asumir una postura contraria al espíritu de las iniciativas que se plantean en la UE, como se materializan en la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres.
- Por último, con relación a la tensión planteada entre la negociación colectiva y la igualdad de género. Necesariamente debe entenderse que la sentencia pone de manifiesto la compleja relación entre la autonomía colectiva y el principio de igualdad; y tal como los reseña Rodríguez-Piñero⁶⁹, sería necesario replantearse el papel de la negociación colectiva en el aspecto de la promoción de la igualdad de género, logrando que este supere el ser simplemente receptor y reproductor de las prohibiciones de discriminación previstas por la normativa de aplicación.

68. Tribunal Constitucional, Sentencia 145/1991, de 1 de julio (BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991, ECLI:ES:TC:1991:145).

69. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: "Discriminación salarial e igualdad de género", *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2001, p. 3.

VI. CONCLUSIONES

En síntesis, la sentencia del TJUE planteada para resolver el caso C-314/23, resulta un claro aporte que permite abordar y esclarecer algunos aspectos; sin embargo, la misma genera importantes y profundos interrogantes en cuanto a la propia eficacia del actual marco jurídico que combate la discriminación salarial por razón de género.

Asimismo, se debe resaltar que la ampliación del concepto retribución resulta en principio un paso positivo para generar mecanismos de protección contra la discriminación salarial. Ahora bien, esta interpretación restrictiva sobre el principio de igualdad retributiva con relación a los trabajos de distinto valor, puede resultar en un desafuero y retroceso en la propia lucha para reconocer lo atinente a la discriminación estructural.

Por otra parte, esta decisión pone de manifiesto la importante necesidad de repensar los enfoques ya existentes y usados para abordar los casos de desigualdad de género en el ámbito laboral, lo cual genera los siguientes interrogantes:

- ¿Resulta suficiente el marco jurídico actual para abordar hasta las formas más sutiles y estructurales relacionadas con la discriminación salarial?
- ¿Cómo logramos desarrollar mejores métodos para la valoración del trabajo que resulten verdaderamente neutrales en cuanto a los términos de género?
- ¿Qué papel tienen que jugar los interlocutores sociales dentro de la promoción de la igualdad retributiva?
- ¿Resulta necesaria abocarse a una revisión de la Directiva 2006/54/CE con el objeto de adaptarla a las realidades presentes en el mercado laboral del siglo XXI?

Esta decisión nos recuerda la constante lucha por la igualdad de género dentro del ámbito laboral, la cual transita un continuo proceso que demanda el uso de instrumentos jurídicos adecuados, y un profundo cambio que pase por transformar nuestras concepciones sobre el valor del trabajo y la organización de las relaciones laborales. Esta tarea que nos corresponde como sociedad que aspira a transformar positivamente el modelo que rige sus relaciones laborales, debe ser promovida desde instancias políticas, normativas, pero también jurisprudenciales, puesto que solo así se promueven y generan escenarios propicios a concretar la igualdad sustantiva y a avanzar hacia un mercado laboral verdaderamente equitativo y justo.

Por último, es necesario enfatizar que la evolución hacia un modelo de relaciones laborales en estos términos exige trascender la mera prohibición formal de discriminación, articulando mecanismos que garanticen una igualdad sustantiva y efectiva, objetivo que requiere no solo instrumentos jurídicos adecuados, sino una profunda transformación en la conceptualización del valor del trabajo y en la propia organización de las relaciones laborales.

Bibliografía

- Aldaña Alderas, V.: "El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los planes de igualdad: Insuficiencias y buenas prácticas", *Temas Laborales*, núm. 108, 2011.
- Banyuls, J. y Recio, A.: *Desigualdades en el mercado laboral: Una propuesta interpretativa*, Documento de trabajo 2.2, VIII Informe FOESSA, Universidad de Valencia y Universidad Autónoma de Barcelona, 2024.
- Barrenechea Suso, J. y Ferrer López, M. A.: *El salario: Percepciones salariales y extrasalariales, deducciones, pago y garantías*, 5ª ed., Deusto, Bilbao, 2004.
- Barrère, M.: "Problemas del derecho antidiscriminatorio: Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades", *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 60, 2001.
- Beltrán Villalva, M.: "La hermenéutica del sentido de las 'cosas sociales'", *ARBOR*, núm. 189(761), 2013.
- Cabeza Pereiro, J.: "El concepto de trabajador en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea", *Documentación Laboral*, núm. 113(I), 2018.
- Crespi, M. M.: "El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género", *Femeris*, núm. 2(1), 2017
- Cristóbal Roncero, R.: "La conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea: Especial referencia a la propuesta de Directiva sobre igualdad retributiva". *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 16(enero-junio), 2022.
- Fernández Prol, F.: "Régimen de disfrute de permisos retribuidos: Nuevo pronunciamiento sobre el cómputo de días", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 8, 2023
- García, A. I.: "El significativo impacto de la normativa y jurisprudencia europeas más recientes en materia de derechos fundamentales de los trabajadores en España", *Cuadernos de Derecho Transnacional*, núm. 16(2), 2024.
- García Gil, M. B.: "Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género", *Femeris*, núm. 6(2), 2021.
- Guil Marchante, C.: *Competencias profesionales: un valor añadido en el desarrollo profesional en el sector aeronáutico* [Tesis doctoral, Universidad de Cádiz].
- Hurtado Cobles, J.: "La indemnización por extinción de contrato en la relación laboral de alta dirección", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 383, 2015, p. 67.
- Ibáñez, M.; García Mingo, E. y Aguado Bloise, E.: "Mujeres en mundos de hombres: Segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina", *Sociología del Trabajo*, núm. 101, 2022.
- Lenaerts, K. y Gutiérrez-Fons, J. A.: *Los métodos de interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, Marcial Pons, Madrid, 2023.
- Lousada Arochena, J. F.: "La prueba de la discriminación en el Derecho del Trabajo", *Revista de Derecho Social y Seguridad Social*, núm. 400, 2016.
- Lousada Arochena, J. F.: "La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo", *Documentación Laboral*, núm. 115(III), 2018.
- Marín Malo, M.: "Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo", *Femeris*, núm. 6(2), 2021.
- Martín Valverde, A. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, 31ª ed., Tecnos, Madrid, 2022.
- Martínez Moreno, C.: "Principio de igualdad retributiva y trabajos de igual valor: el alcance del efecto directo del art. 157 TFUE", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 2, 2022.
- Martínez Sierra, J. M. y Ferrer Martín de Vidales, C.: "La igualdad ante la Ley en la doctrina del TJUE", *Estudios de Deusto*, núm. 65(2), 2017.
- Molina Gutiérrez, S.: "La posible brecha salarial en la aviación a los ojos del TJUE: El diferente valor del trabajo de pilotos y azafatas", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2024.



- Molina Navarrete, C.: "Brechas de género y sistema español de Seguridad Social: balance crítico y algunas propuestas de corrección", *iQual. Revista de Género e Igualdad*, núm. 3, 2020.
- Morell Aldana, L. C.: "Breve recensión a la STS, Sala de lo Social, Pleno n.º 57/2022, de 20 de enero", *Diario La Ley*, núm. 10345, 2023.
- Nogueira Guastavino, M.: "Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores de un mismo empresario: Efecto directo horizontal del art. 157 TFUE", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 7, 2021.
- Pueyo Marín, D.: "El salario: Conceptos y claves", *Estudios del Servicio de Estudios de la Confederación UGT*, núm. 9, 2021.
- Rodríguez Cardo, I. A.: *La seguridad jurídica en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: ¿Un principio en decadencia?*, BOE, Madrid, 2024.
- Rodríguez Romero, R. M.: "El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970", *Femeris*, núm. 9(2), 2024.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: "Discriminación salarial e igualdad de género", *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2001.
- Rojo Torrecilla, E.: "Transparencia retributiva y principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres", *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, núm. 9(2), 2024.
- Sevilla Merino, J. y Ventura Franch, A.: "Evolución del Derecho Social Europeo", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 57, 2005.