

**ANEXO 3**

**LISTADO**  
**JURISPRUDENCIA**

**1.- Jurisprudencia constitucional y de la Unión Europea.**

**STC 69/2007, de 16 de abril**, que establece los límites del reconocimiento de la prestación de viudedad al matrimonio gitano. Si bien esta doctrina debe ser completada, que no corregida, por la **sentencia de 8 de diciembre de 2009 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos**, que admite el reconocimiento o no de una clase de matrimonio, para lo que el Estado disfruta de margen de configuración, siempre que la causa no se deba a meras razones étnicas.

**STC 233/2007, de 5 de noviembre**, que admite, según las circunstancias la discriminación positiva en relación al embarazo y la maternidad de la mujer trabajadora.

**STC 30/2008, de 25 de febrero**, que expone la doctrina constitucional sobre acceso a la función y cargos públicos en condiciones de igualdad..

**STC 59/2008, de 14 de mayo**, que declaró la constitucionalidad de la agravación de penas por razón de la violencia de género, como consecuencia de las agresiones cometidas por los cónyuges varones.

**STC 92/2008, de 21 de julio**, que incide, como continuación de al doctrina expuesta en la STC 342/2006, en la consideración como discriminación con alcance constitucional el despido de una trabajadora por la circunstancia de ser mujer, y estando embarazada con independencia del conocimiento que sobre la situación de embarazo tuviera el empresario.

**STC 26/2011, de 14 de marzo**, que se hace eco de la **sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de septiembre de 2010**, al considerar que al exclusión de los padres trabajadores de del disfrute del permiso de lactancia cuando al madre del niño no tiene la condición de trabajadora por cuenta ajena.

**SsTC 41 y 55/2013, de 11 de marzo**, que consideran que existe vulneración del derecho a la igualdad por razón de sexo si la normativa establece diferencias en materia de pensión de viudedad en razón a que existan o no hijos comunes.

**STC 61/2013, de 14 de marzo**, que concluye que las diferencias de trato en cuanto a los períodos de carencia para la obtención de pensiones o prestaciones de Seguridad Social distinguiéndose entre trabajadores a tiempo parcial respecto de los trabajadores a jornada completa.

**Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012**, en el asunto Elbal Moreno (C-385/11), que considera que discrimina de manera indirecta a las mujeres una normativa en materia de Seguridad Social que exige períodos de cotización proporcionalmente más altos a las personas que trabajan a tiempo parcial que a las que trabajan a tiempo completo para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada, dada la representación muy mayoritaria de las mujeres entre los trabajadores a tiempo parcial.

## **2.- Jurisprudencia del Tribunal Supremo.**

**STS de 19 de abril de 2011**, que constata la existencia de discriminación de enfermeras en centro sanitario por no ofrecer opciones de uniforme.

**STS de 18 de julio de 2011** (RJ\2011\6560), que constata la existencia de discriminación indirecta en el sistema de promoción profesional de una cadena de grandes almacenes, tras acreditarse que sistemáticamente y de manera continuada en el tiempo el porcentaje de hombres que promociona a las categorías de mandos, coordinadores y técnicos como mínimo dobla al de las mujeres.

## **3.- Jurisprudencia emanada de la Audiencia Nacional o de los Tribunales de Superiores de Justicia.**

**SAN 161/2011, de 23 de noviembre**, concluye que constituye vulneración de la igualdad por razón de sexo la exclusión como jornadas productivas a efectos de abono de la retribución variable extra convenio, del descanso obligatorio de seis semanas inmediatamente posteriores al nacimiento de un hijo.

**STSJ de Islas Canarias nº 982/2008, de 30 de junio (AS\2008\2188)**, la cual considera que constituye discriminación indirecta el hecho de otorgar un complemento salarial para determinadas categorías profesionales de la empresa, en la que trabajan predominantemente hombres, y no hacerlo en otras, del mismo nivel retributivo, en la que es mayor el número de mujeres.

En materia de despidos, **la STSJ de Cantabria 157/2009, de 25 de febrero (AS\2009\1081)** aprecia la existencia de discriminación indirecta en la práctica de despidos de una empresa de productos lácteos por razones organizativas, técnicas y de producción, por la que resultan afectados ocho mujeres y un hombre, dentro de una plantilla de 40 trabajadores, de los que solo 10 son mujeres.

**STSJ de la Comunidad Valenciana nº 2615/2011**, de 20 de septiembre, (AS\2011\2538), al anular la supresión, por parte de la empresa, de un complemento de responsabilidad a una trabajadora que se había acogido al derecho a reducción de jornada por cuidado de hijo, considerando que ello suponía un supuesto, no de discriminación directa, al ser un criterio aplicado por igual a hombres y mujeres, sino indirecta, dado que las mujeres son mayoritarias entre los trabajadores que se acogen a este tipo de derechos.