

# «Si Mahoma no va a la montaña, la montaña va a Mahoma»: aprendamos de las decisiones judiciales del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social

Comentario a la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de abril de 2025 (asunto C-584/23)**

**Francisca Moreno Romero**

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Universidad Complutense de Madrid (España)*

[fmorenoromero@pdi.ucm.es](mailto:fmorenoromero@pdi.ucm.es) | <https://orcid.org/0000-0002-3651-2150>

## Extracto

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea entiende que la norma de cálculo de la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo, regulada en el artículo 60 del Reglamento de accidentes de trabajo (1956), que tiene en cuenta los salarios reales percibidos por la persona trabajadora en el momento del accidente, no es contraria al principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, recogido en el artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE, en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de menor, aun teniendo en cuenta que la mayoría de las personas que disfrutan de esta reducción de jornada son mujeres. Pronunciamiento coherente con el espíritu de la norma, que recoge todos los tipos de reducción de jornada sin diferenciar la causa motivadora. Necesaria adaptación de la norma a la realidad actual que incluya elementos de garantía de cumplimiento de los objetivos de reducción de brecha de género en pensiones.

**Palabras clave:** discriminación indirecta; cálculo pensión incapacidad permanente; reducción jornada por cuidado de menor.

Recibido: 12-08-2025 / Aceptado: 19-08-2025 / Publicado: 05-09-2025

**Cómo citar:** Moreno Romero, F. (2025). «Si Mahoma no va a la montaña, la montaña va a Mahoma»: aprendamos de las decisiones judiciales del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de abril de 2025 (asunto C-584/23). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 213-221. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24759>

# "If Muhammad doesn't go to the mountain, the mountain goes to Muhammad": let's learn from the Court of Justice of the European Union's judicial decisions on the application of the principle of equality between men and women in social security matters

Commentary to the Court of Justice of the European Union  
of April 10, 2025 (Case C-584/23)

**Francisca Moreno Romero**

*Senior lecturer in Labour and Social Security Law.*

*Complutense University of Madrid (Spain)*

[fmorenoromero@pdi.ucm.es](mailto:fmorenoromero@pdi.ucm.es) | <https://orcid.org/0000-0002-3651-2150>

## Abstract

The Court of Justice of the European Union understands that the rule for calculating permanent disability pensions resulting from an occupational accident, regulated in Article 60 of the Employment Accident Regulations (1956), which takes into account the actual wages received by the worker at the time of the accident, is not contrary to the principle of equality between men and women in social security matters, enshrined in Article 4.1 of Directive 79/7/EEC, in cases of reduced working hours to care for a child, even taking into account that the majority of those who benefit from this reduction in working hours are women. This ruling is consistent with the spirit of the rule, which covers all types of reduced working hours without differentiating the motivating cause. It is necessary to adapt the rule to the current reality, including elements to guarantee compliance with the objectives of reducing the gender gap in pensions.

**Keywords:** indirect discrimination; permanent disability pension calculation; reduction of working hours to care for a child.

Received: 12-08-2025 / Accepted: 19-08-2025 / Published: 05-09-2025

**Citation:** Moreno Romero, F. (2025). "If Muhammad doesn't go to the mountain, the mountain goes to Muhammad": let's learn from the Court of Justice of the European Union's judicial decisions on the application of the principle of equality between men and women in social security matters. Commentary to the Court of Justice of the European Union of April 10, 2025 (Case C-584/23). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 213-221. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24759>

## 1. Marco normativo

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ([STJUE de 10 de abril de 2025 \(asunto C-584/23\)](#)) resuelve dos peticiones de decisión prejudicial planteadas por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona, que tiene por objeto la interpretación de la siguiente normativa:

- a) el artículo 8 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) (TFUE), que establece como objetivo de la Unión Europea eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres;
- b) los artículos 21 y 23 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) (CDFUE) que señalan, respectivamente, la prohibición de «toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo», estableciendo que «la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución».
- c) artículo 4 de la [Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978](#), relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, que establece en su apartado 1 que:

El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos,
  - la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones,
  - el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.
- d) artículo 5 de la [Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Así, las cuestiones prejudiciales se trasladan de forma tal que cuestionan, en primer orden, si la norma española referida al cálculo de la base reguladora de las prestaciones de inca-

pacidad permanente derivada de accidente de trabajo (art. 60 [Reglamento sobre accidentes de trabajo –Decreto de 22 de junio de 1956–](#)) es contraria a la normativa europea establecida en los artículos 4 de la [Directiva 79/7](#) y 5 de la [Directiva 2006/54](#). De forma derivada, se plantea por el juzgado si estamos ante un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo, al ser las mujeres las que mayoritariamente reducen la jornada de trabajo para cuidado de menores, y, por tanto, al aplicarse el cálculo de la base reguladora de la incapacidad permanente en quienes están ejerciendo esta reducción con la consiguiente minoración de la cuantía de la prestación.

En relación con la segunda cuestión, se pregunta el juzgado, en referencia a aquella fórmula de cálculo del artículo 60 del [reglamento](#) que tiene en cuenta el salario efectivamente percibido en el momento del accidente, relacionado con el [artículo 237.3 de la Ley general de la Seguridad Social](#) (LGSS) que prevé como una prestación familiar aquella que durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor (previsto en el [art. 37.6 Estatuto de los Trabajadores –ET–](#)), computa las cotizaciones incrementadas hasta el 100 % y que, según datos estadísticos, más del 90 % de las personas que solicitan esta reducción son mujeres; como decimos, plantea el juzgado ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) si esta situación recogida en la normativa de Seguridad Social española es contraria al artículo 8 del [TFUE](#), a los artículos 21 y 23 de la [CDFUE](#), al artículo 4 de la [Directiva 79/7](#) y al artículo 5 de la [Directiva 2006/54](#), constituyendo con ello una discriminación indirecta por razón de sexo.

## 2. Referencia al supuesto de hecho

En el caso a litigio se trata de una trabajadora, cajera en la cadena de supermercados Alcampo, que, estando en situación de reducción de jornada del 50 % por guarda legal de un menor de 12 años, sufre un accidente de trabajo. La reducción de la jornada fue reconocida en 2008 con un porcentaje que fue aumentando hasta la fecha del accidente de trabajo, 2019, momento en que alcanzaba el 50 %, por tanto, con una reducción de igual porcentaje en el importe del salario percibido. Tres meses después de sufrir el accidente de trabajo, la trabajadora fue despedida. Tras varias complicaciones y una operación para implantar una prótesis de rodilla, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) le reconoció una incapacidad permanente total en el año 2021. Según la normativa al respecto (art. 60 [Reglamento sobre accidentes de trabajo](#)), el cálculo realizado por la entidad gestora se efectuó teniendo en cuenta el salario percibido por la trabajadora en el momento de sufrir el accidente, por tanto, del 50 % del salario en relación con una jornada completa. La trabajadora presentó reclamación previa ante el INSS, que la desestimó, recurriendo posteriormente la decisión ante el Juzgado núm. 3 de Barcelona, alegando que el cálculo de la prestación de incapacidad permanente con base en el salario reducido por el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal constituía una discriminación indirecta

por razón de sexo, al ser mayoritariamente las mujeres las que solicitan y se acogen a este tipo de reducciones. Consecuentemente, solicitaba que se calculase la cuantía de su prestación a partir del salario correspondiente al 100 % de la jornada, sin tener en cuenta la reducción de jornada.

Es relevante, en este punto, recordar que para cuando se produjo el supuesto de hecho, y hasta el año 2023 –por modificación introducida en Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, que amplió el periodo al que nos referimos de dos a tres años–, el [artículo 237.3 de la LGSS](#) establecía que:

Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo [...].

De esta forma, el INSS venía calculando la prestación según la retribución correspondiente a un trabajo a tiempo completo cuando la contingencia hubiese acontecido en este periodo de dos años. Sin embargo, en el caso del litigio, se había superado con mucho este intervalo de tiempo.

El Juzgado núm. 3 de Barcelona traslada las cuestiones prejudiciales vistas porque, si bien la normativa es, *a priori*, neutra, lo cierto es que puede generar *de facto* una discriminación indirecta, conceptualizada en el artículo 2.1 de la [Directiva 2006/54](#), como aquella

situación en que en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Según reiterada jurisprudencia del TJUE, para que exista discriminación indirecta debe perjudicarse a un número mayor de personas de un género sobre personas del otro género ([STJUE de 27 de octubre de 1998, Boyle y otros –asunto C-411/96–](#), apdo. 76, que, a su vez, remite a otras sentencias). Para justificar tal discriminación, el juzgado aporta los datos estadísticos ofrecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, que muestran que, de las 224.513 personas trabajadoras que disfrutaron de forma continuada, entre los años 2020 y 2022, del derecho de reducción de jornada previsto en el [artículo 37.6 del ET](#), el 90,15 % fueron mujeres y solo el 9,85 % varones. Por otro lado, las cuestiones son presentadas porque, si bien el juzgado admite la existencia de jurisprudencia del TJUE al respecto, esta no ha abordado de forma directa este tipo de discriminación a la luz de los datos estadísticos.

### 3. La resolución judicial del TJUE

Según la normativa española, [artículo 195.1 de la LGSS](#), la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo se concederá a toda persona que sea declarada en situación de incapacidad permanente y que cumpla con los requisitos de afiliación al régimen de Seguridad Social correspondiente, con independencia de todo periodo previo de cotización, asegurando con ello una protección contra el riesgo de accidente de trabajo y de invalidez. Consecuencia de esta regulación, entiende el tribunal que no es aplicable al litigio principal la [Directiva 2006/54](#), puesto que esta no se aplica a los regímenes legales regulados por la [Directiva 79/7](#), como es el caso (art. 1.2 c), en relación con artículo 2.1 f) de la [directiva](#)). La prestación objeto de litis sí está comprendida en el ámbito de aplicación de la [Directiva 79/7](#), al formar parte de un régimen legal de protección establecido contra dos de los riesgos enumerados en su artículo 3.1, esto es, accidente laboral e invalidez. Entiende el TJUE que, en materia de Seguridad Social, los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de sexo quedan concretados en el artículo 4 de la [Directiva 79/7](#), no siendo posible, a falta de precisión de las razones que han llevado al juzgado español a plantear la interpretación de los artículos 8 del [TFUE](#) y 21 y 23 de la [CDFUE](#), analizar el caso a la luz de estos últimos. Por tanto, el tribunal plantea la resolución de las cuestiones únicamente en relación con lo establecido al respecto por la [Directiva 79/7](#).

De esta forma, el TJUE plantea las cuestiones en orden a determinar si el artículo 4.1 de la [Directiva 79/7](#) es contrario a lo establecido por la norma interna respecto del cálculo de la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo, que se basa en el salario real percibido en la fecha de aquel accidente, aun encontrándose la trabajadora en situación de reducción de jornada por cuidado de menor y siendo estadísticamente abrumador el dato de mujeres que se acogen a esta medida, frente al reducido número de varones que lo hacen.

La posición del TJUE pivota sobre varios elementos nucleares, a saber:

- En primer lugar, recuerda el tribunal que corresponde a la legislación de los Estados miembros determinar los requisitos para la concesión de prestaciones en materia de Seguridad Social, siendo su competencia la organización de sus sistemas de Seguridad Social siempre que se respete el derecho de la Unión. A juicio del TJUE, no hay impedimento para que un Estado decida fijar la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo teniendo en cuenta el salario efectivamente percibido por la persona trabajadora en la fecha en que tuvo lugar el accidente.
- Por otro lado, basándose en su propia jurisprudencia, el TJUE recuerda que la normativa referente a la adquisición de los derechos a las prestaciones de Seguridad Social en los periodos de interrupción de empleo debidos a la educación de

los hijos es competencia de los Estados miembros, siendo que la [Directiva 79/7](#) en ningún caso los obliga a conceder ventajas en materia de Seguridad Social a las personas que se hayan ocupado de sus hijos o a establecer derechos a prestaciones como consecuencia de periodos de interrupción de la actividad con causa en la educación de los hijos ([STJUE de 16 de julio de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, asunto C-537/07](#), apdos. 61 y 62).

- A continuación, el tribunal procede a examinar esta norma a la luz del artículo 4.1 de la [directiva](#), esto es, si supera el principio de no discriminación entre mujeres y hombres. Por supuesto, salva el juicio de discriminación directa, puesto que la medida es aplicable a hombres y mujeres en iguales condiciones. Queda analizar si existe una discriminación indirecta, es decir, si afecta negativamente a una proporción muy superior de miembros de un solo sexo.
- En este sentido, aprecia el tribunal que la situación desfavorable debe producirse durante el periodo de disfrute de reducción de jornada por cuidado de menor, mientras que la norma puesta en cuestión, artículo 60.2 del [Reglamento sobre accidentes de trabajo](#), establece la fórmula de cálculo de la prestación para todas las situaciones en las que haya una reducción de la jornada, sin diferenciar la causa que la motiva. Los datos aportados por el juzgado español no se refieren a las personas trabajadoras específicamente desfavorecidas por la regla de cálculo de la prestación establecida en la norma cuestionada. Esto provoca la falta de fiabilidad de los datos estadísticos, a ojos del TJUE, puesto que la norma contempla varios supuestos de reducción y el hecho de que en uno de ellos se generasen consecuencias desfavorables sobre el colectivo de mujeres no se estima representativo y sustancial para proceder a considerar la norma contraria a lo establecido en el artículo 4.1 de la [directiva](#). Esto es, la falta de confrontación ajustada sobre los datos expuestos en la petición de decisión prejudicial respecto de los supuestos recogidos en el artículo 60.2 del [reglamento](#) distorsiona una comparativa que ha de ser fiable para poder invalidar la norma cuestionada. Por tanto, el TJUE considera la norma nacional no es contraria al derecho de la Unión, en concreto, al artículo 4.1 de la [Directiva 79/7/CEE](#).

## 4. Valoración crítica

El TJUE en la [sentencia analizada](#) no toma sino la única decisión que puede adoptar a la luz de la norma cuestionada, artículo 60 del [Reglamento sobre accidentes de trabajo](#), esto es, determinar que el artículo 4.1 de la [Directiva 79/7/CEE](#) no se opone a lo establecido en el mencionado precepto.

Tal y como se ha argumentado, los datos estadísticos pueden demostrar que una norma que es, *a priori*, neutra sitúa a un grupo de personas de un sexo determinado –mujeres, en

este caso— en situación de desventaja particular con respecto a personas de otro sexo. Sin embargo, en el caso de la litis no existe posibilidad de identificar las estadísticas aportadas por el juzgado que presenta la cuestión prejudicial, con la globalidad de los supuestos recogidos en la norma que aquel juzgado cuestiona. Por tanto, la validez como elemento probatorio que presenta la utilización de las estadísticas en este caso no solo es cuestionable, sino que se presenta de manera sesgada, lo que conlleva la consideración por parte del TJUE —que debe proporcionar al órgano jurisdiccional nacional todos los elementos de interpretación del derecho de la Unión que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto de que se conoce— de que los datos ofrecidos no demuestran que se perjudique especialmente a una categoría de personas trabajadoras que esté constituida mayoritariamente por mujeres.

Lo expuesto no es óbice para que el legislador español, al igual que sucede con otras sentencias emanadas del TJUE, tome nota sobre el problema que subyace al no diferenciar el origen de las situaciones de reducción de jornada de las que puede disfrutar una persona trabajadora, en orden a la fórmula de cálculo de la prestación de incapacidad permanente recogida en la norma cuestionada (art. 60 [Reglamento de accidentes de trabajo](#)).

No cabe duda de que la equiparación de la cotización realizada durante los tres primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del [artículo 37.6 del ET](#) por la que se computan incrementadas dichas cotizaciones hasta el 100 % de la cuantía que habría correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad ([art. 237.3 LGSS](#)), tiene una clara vocación correctora de las situaciones de desventaja que las mujeres sufren en materia de pensiones de Seguridad Social a cuenta de su tradicional rol en el cuidado de los miembros de la familia. Así es, el propio [Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo](#), de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, en su preámbulo establece que la medida de ampliación a los tres primeros años del incremento de cotizaciones al 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción de jornada, para los supuestos recogidos en el [artículo 37.6 del ET](#), esto es, por cuidado de menor, responden al objetivo de reducir la brecha de género.

En consecuencia, podemos concluir que, si bien el TJUE deja abierta la puerta a la existencia de datos que permitan acreditar que la norma nacional controvertida perjudica especialmente a las trabajadoras —supuesto en el que el órgano jurisdiccional nacional debería comprobar si aquella persigue un objetivo legítimo, es necesaria y proporcionada—, lo cierto es que la redacción del artículo 60 del [reglamento](#) no contempla posibilidad alguna, como no cabe esperar de ninguna norma española que viese la luz en el año 1956, de encontrar estos caracteres en su literalidad o finalidad. Hablamos de una norma desfasada, en un contexto socioeconómico y cultural diametralmente opuesto al actual, que, en ningún caso, posee rasgos que puedan equipararse a la inclusión del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.



Queda así evidenciada la lógica de adaptación de la normativa española al principio de igualdad y equidad en materia de Seguridad Social. De este modo, parece razonable que la asimilación del periodo de cotización de los tres primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor que establece el [artículo 237.3 de la LGSS](#) se amplíe a toda la duración de la reducción en los supuestos en los que esta se disfrute para atender al cuidado de un menor, sean las beneficiarias mujeres u hombres. Aplicación de política neutra que impacta, *de facto*, sobre las cuidadoras de los menores, esto es, las mujeres.