



























otra norma (S2-N2), que se traduce en una “relación de relaciones” expresada como  $\zeta((S1-N1)=(S2-N2))$ ?.<sup>42</sup> Esa comparación le permite al juzgador descubrir el *tertium* y aplicar el juicio de racionalidad.

En el caso de la igualdad retributiva, como existe la obligación constitucional de utilizar un *tertium comparationis*, simplemente hay que aplicarlo en el juicio de racionalidad para poder determinar si hay igualdad o desigualdad. Así, lo primero es comparar las dos actividades laborales. Ello debe hacerse con independencia de las horas que se trabaja o el parámetro usado para fijar el salario. Simplemente, comparar las actividades, valorando si el núcleo esencial de las tareas que se realizan es similar.

Las conclusiones de esta comparación pueden ser dos: a) que se trata de actividades distintas, o con diferencias significativas ( $T1 \neq T2$ ), o b) que se trata de actividades similares, o que presentan algunas diferencias, pero que no son relevantes ( $T1 = T2$ ).

En caso de llegar a la primera conclusión, que se trata de actividades distintas, habría que finalizar el juicio y declarar constitucional el tratamiento, pues la Constitución no determina cómo hay que proceder en estos casos. Podría pensarse, conforme a la fórmula arquetípica de la igualdad que manda tratar de forma desigual a los desiguales, que debe dársele un salario distinto. Pero no lo establece la Constitución. Y sería complicado determinarlo judicialmente, pues implicaría juzgar si una actividad merece una mejor o peor retribución que otra. Por ello, un patrón podría darle el mismo salario a trabajadores que desempeñan labores distintas.<sup>43</sup>

En caso de llegar a la segunda conclusión, es decir, que las actividades son similares, debe analizarse si son diferentes las retribuciones (R1 y R2). Podría pensarse que esta pregunta es ociosa, pues si alguien se queja es porque recibe un salario distinto. Sin embargo, podría darse el caso de que, atendiendo al parámetro usado para fijar el salario, o a las horas laboradas, aunque la percepción efectiva sea distinta, la base del cálculo sea igual y, por lo tanto, no exista un tratamiento retributivo distinto.

El pago de un salario diferente, como se ha dicho, no conlleva una inconstitucionalidad automática. Habría que valorar si existe una justificación para

<sup>42</sup> Soberanes Díez, José María, *La igualdad...*, cit., pp. 136 y ss.

<sup>43</sup> En el caso de los servidores públicos, sí sería factible realizar esta valoración, pues existen reglas constitucionales sobre su remuneración atendiendo a las jerarquías más que a las actividades. El artículo 127 constitucional determina que ningún servidor público podrá tener una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico. De esta forma, un tratamiento remuneratorio igual a servidores de jerarquía distinta puede ser inconstitucional.















