

INTRODUCCIÓN

La Comunidad Económica Europea, hoy Unión Europea, partiendo de sus orígenes, ha sido considerada un tipo de organización internacional que en la actualidad no podemos catalogar dentro de un sentido convencional, pues debe considerarse *sui generis*, al romper todos los esquemas del marco tradicional de las organizaciones internacionales, y crear en su seno órganos e instituciones de carácter supranacional con competencias propias y específicas, otorgadas por los Estados miembros, entes autónomos y soberanos, y por el Consejo, órgano comunitario integrado por los representantes de los Estados miembros, conformándose así una distribución de competencias tridimensional: europea, nacional y regional.

Al tomar como punto de partida la panorámica comunitaria en lo que se refiere al ámbito social, advertimos que desde el inicio del proceso de construcción de Europa, lo social ha sido considerado desde una visión secundaria y complementaria, no por su ausencia de valor, sino por lo que en su momento representaría y repercutiría en el proceso de integración europea, que si bien establecía algunos objetivos sociales, éstos se disponían con carácter suplementario a la esfera que realmente abarcaba todo el interés y preocupación, la económica, basada fundamentalmente en las leyes del mercado y de la libre circulación.

Los antecedentes de la Comunidad Económica Europea, los tratados CECA y el EURATOM contemplaban disposiciones de carácter social, sin embargo claramente incipientes, dado que obedecían más a cuestiones de paz y seguridad internacionales. Posteriormente, el Tratado que crea la Comunidad Económica Europea se perfilaría con líneas y directrices de corte estricta-

mente económico, y aunque en el Tratado de Roma se trazaban objetivos en materia social, éstos eran mínimos, supeditados a los pilares básicos del mercado común: la libre circulación y el establecimiento de aranceles entre los países miembros. Ello no resultó suficiente para el desarrollo de una política social comunitaria, estructural y homogénea, y fue concretamente a raíz del derecho de libre circulación de los trabajadores migrantes que se inició la armonización de los sistemas de protección social, desarrollándose sólo un pequeño ápice de lo que constituiría la política social de la Europa comunitaria.

De lo que en sus inicios constituyeron objetivos de índole meramente económico, con seis Estados miembros fundadores (Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Bélgica y República Federal de Alemania), posteriormente a un par de décadas conformada por quince, después integrándola diez Estados miembros más, y actualmente ampliada en una totalidad de veintisiete países europeos, éstos han trascendido a la esfera económica, configurándose en objetivos de una clara integración política, siendo los Tratados comunitarios el instrumento para ello. En particular, el denominado Tratado por el que se establece una Constitución para Europa no llegó a prosperar, después del referéndum y de las negativas de dos Estados miembros fundadores de la Europa comunitaria: Francia y Holanda, oposición que ha constituido una cuestión de tal envergadura que en mayor o menor grado ha representado un estancamiento en el proceso de integración política de la Europa comunitaria. Se pretende reavivar este proceso con el actual Tratado de Lisboa, firmado en esta ciudad europea el 13 de diciembre de 2007, que fija como objetivo su entrada en vigor el 1.º de enero de 2009, previa ratificación del total de los Estados miembros que integran la Unión Europea, proceso que se ha visto paralizado a raíz de la negativa al Tratado por parte de los irlandeses el pasado 13 de junio del 2008, y que ha supuesto una nueva crisis de gobernabilidad en la Europa unida, actualmente superada al plantearse de nueva cuenta un referéndum en Irlanda el próximo otoño.

De todo ello, una de las cuestiones sociales que ha gozado de relevancia normativa y jurisprudencial ha sido la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, la cual ha experimentado un significativo alcance a lo largo de la implementación de la normativa comunitaria, cimentada originalmente en lo dispuesto en el artículo 119 del Tratado de Roma, que contenía la prohibición de discriminación retributiva y obligaba a los Estados miembros a garantizar la misma retribución por el mismo trabajo, ajena a toda discriminación por razón de sexo, marcando así la pauta para su desarrollo progresivo a raíz de lo establecido en el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam, en cuyos artículos 2o. y 3o. se consideraría expresamente a la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la Unión Europea, legitimando las medidas de acción positiva para el logro de tal objetivo.

Las directivas europeas adoptadas en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres han contribuido de manera especial al desarrollo de este principio de igualdad y no discriminación, pues representan el aspecto crucial de su evolución normativa, y regulan inicialmente sólo el ámbito retributivo para después establecer todo un marco jurídico garante de la igualdad entre mujeres y hombres en los demás aspectos que componen el conjunto de las relaciones laborales: acceso al empleo, promoción y formación profesional, y en general, en las condiciones de trabajo.

De igual modo, relativo a los derechos y prestaciones de seguridad social en actividades autónomas, incluyendo el mundo rural, en el acceso a los bienes y servicios y su suministro, ámbito independiente del entorno laboral, tomando como punto de referencia la esfera económica de la calidad de la mujer como consumidora en el acceso a los bienes y servicios y a su suministro, y la más recientemente adoptada, la Directiva 2006/54/CEE, que implica la refundición del marco normativo de cuatro Directivas comunitarias en materia de igualdad: 75/117/CEE (igualdad salarial), 76/207/CEE (en el ámbito del acceso al empleo, formación y promoción profesionales), 86/378/CEE (en el marco de los re-

gímenes profesionales de Seguridad Social), y 97/80/CE (relativa a la carga de la prueba).

En el mismo sentido, no debemos olvidar que la jurisprudencia pronunciada por el Tribunal de Luxemburgo ha sido un elemento crucial para la evolución normativa que el principio de igualdad de trato y de no discriminación por razón de sexo ha tenido en el ordenamiento comunitario, cuya interpretación jurisprudencial ha señalado que el principio de igual retribución consiste en la prohibición de discriminación tanto directa como indirecta, perfilando posteriormente el concepto de discriminación indirecta así como también el concepto comunitario de retribución.

Es de destacar que el conjunto normativo comunitario ha estado caracterizado por la incorporación de los diversos criterios interpretativos que en su labor pretoriana ha declarado el Tribunal de Justicia en sus numerosas resoluciones judiciales, tratando de dar respuesta a las diversas transformaciones sociales y económicas que se han suscitado en la Europa comunitaria.

La Unión Europea ha asumido su compromiso en el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, jugando un papel activo en las diferentes conferencias internacionales, y especialmente en la Cuarta Conferencia mundial sobre la mujer celebrada en Pekín en 1995, en la que se establecía la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las políticas de igualdad, poniendo en marcha varios programas comunitarios con miras al fortalecimiento de un marco jurídico garante de este objetivo prioritario para la Europa comunitaria.

A todo ello, el principio de igualdad de trato ha constituido uno de los principios del derecho comunitario y del derecho interno del conjunto de los Estados miembros que integran la Europa comunitaria. En esta consideración resulta imprescindible referirnos a la sentencia *Defrenne*, que motivó en gran medida el desarrollo normativo y jurisprudencial de este principio, declarando el Tribunal de Justicia que el respeto de los derechos fundamentales de toda persona constituye parte integrante de los principios generales del derecho comunitario, pues es precisa-

mente la prohibición de discriminación por razón de sexo una de sus facetas.

Es por todo ello que con esta obra se pretende dar a conocer el desarrollo de este principio fundamental en la dimensión comunitaria, expresando la relevancia que han implicado las diferentes directivas comunitarias adoptadas en la materia y fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En esta línea se debe partir de la consideración que la participación de la mujer en el mundo laboral se ha caracterizado por su posición de desventaja y desigualdad que le supone condiciones de inferioridad en diversos aspectos de la relación laboral, siendo las diferencias retributivas perjudiciales para la mujer el más patente, sin significar ello que sea el único. La mujer ha sido el sujeto pasivo de una dimensión de desigualdad y de discriminación que merma sus aspiraciones en el desarrollo y éxito profesionales. Así lo revelan los datos estadísticos que aquí presentamos y que reflejan una *minus* valoración de la capacidad y competencia profesional de la mujer supeditada a la segmentación profesional, tanto horizontal como vertical en el mercado laboral europeo.

En el mercado de trabajo la participación de la mujer se ha visto incrementada, ya que ha esquivado aquellos obstáculos que aún persisten y bloquean su posición laboral en un mayor plano de igualdad respecto del hombre, sin embargo, aún prevalecen las diferencias salariales entre mujeres y hombres, las desiguales condiciones de trabajo, así como también las diferencias de oportunidades en cuanto a la formación y promoción a ocupar puestos laborales. La situación de la mujer en el ámbito laboral obedece a la necesidad de una transformación estructural del entorno de las relaciones laborales, en la que se la considere como una categoría más en el hacer económico, social y político de las sociedades democráticas. Si bien es cierto que se ha progresado en esta materia, aún quedan cuestiones pendientes que impiden a la mujer desarrollarse profesionalmente en un ambiente de completa igualdad con respecto al hombre, pues predomina la existencia

de estereotipos tradicionales referentes a los papeles sociales de la mujer y del hombre.

Es, en definitiva, un hecho patente que la discriminación laboral de la mujer ha persistido como cuestión legada de toda sociedad basada en patrones socioculturales que tradicionalmente han prevalecido de manera acentuada en el transcurso de la historia, enraizados y consolidados en el conglomerado social, prevaleciendo, hoy en día, vestigios de elementos que han determinado y condicionado la posición de la mujer europea y su participación en el desarrollo político, económico y social europeo.

Uno de los ámbitos que en el derecho comunitario no ha sido considerado con la suficiente relevancia ha sido el mundo rural, especialmente referido a la infravaloración del protagonismo que la mujer tiene en la vida y desarrollo de las comunidades rurales, en las que a pesar de haber cambiado de manera considerable, mostrando un progreso importante, persisten en la actualidad los estereotipos basados en el sexo y en el reparto desigual de los trabajos y responsabilidades en el hogar como en el ámbito productivo y económico, lo que supone todavía discriminaciones y desigualdades que obstaculizan valorar la participación de la mujer en el progreso socioeconómico de las zonas rurales. De ahí que resulte necesario fomentar la integración de la mujer en los aspectos socioeconómicos pertenecientes al sector rural, favoreciendo las condiciones de igualdad de oportunidades que le permitan valorar su trabajo y la función que tiene en este entorno, mejorando su nivel de vida y, en general, el de la sociedad rural.

De este modo, otro de los objetivos de la presente obra consiste en delimitar y apreciar el alcance que han tenido, además de la normativa comunitaria (tratados, directivas y jurisprudencia) las diversas políticas y estrategias que ha llevado a cabo la Unión Europea, en las que ha aplicado el enfoque integrador y transversal de la perspectiva de género, llamado también *gender mainstreaming*, enfocadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres, fundamentalmente en el ámbito del mercado de trabajo.

Es por ello que el planteamiento del problema en esta obra corresponde a cuestionarnos lo siguiente: ¿cuál ha sido la repercusión que ha originado los diversos cambios sociales que han propiciado la mayor integración de la mujer en el mercado de trabajo?, la situación de la mujer en la perspectiva jurídica, social y económica con el conjunto de la normativa europea expresada en las directivas comunitarias, ¿continúa siendo de infravaloración o bien, se ha logrado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?, ¿cuáles son las clases de mecanismos de igualdad que en la política comunitaria se han puesto en marcha en la Europa comunitaria?

El objetivo central de esta obra consiste en elaborar un marco que permita comprender y explicar el sentido y alcance que ha tenido el desarrollo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito del derecho comunitario, así como también la situación que, de acuerdo a la normativa europea, presentan los ámbitos jurídicos, sociales y económicos respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea. De igual modo comprobar si en las estructuras socioeconómicas y culturales de la Europa comunitaria persiste el insuficiente conocimiento del alcance y significado de la normativa y jurisprudencia comunitaria.

Por lo que se refiere al contenido de la obra, en el capítulo primero nos adentramos a cuestiones generales, como el origen de la Comunidad Europea, enfocándonos principalmente a la génesis y desarrollo del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo como uno de los principios fundamentales en la Unión Europea, fundamentalmente en el derecho derivado, y por supuesto, el punto de partida en cuanto a las aproximaciones teóricas del concepto de discriminación y las diferentes clases de tratamientos discriminatorios que el propio ordenamiento comunitario contempla.

En el capítulo segundo analizamos el desarrollo de la política social comunitaria, desde sus incipientes orígenes, haciendo especial referencia a su dimensión jurídica en los tratados fun-

dacionales, en las directivas comunitarias, así como en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, estableciéndose con todo ello un conjunto de normas integradas en el acervo comunitario, haciendo especial referencia al paso trascendental que ha supuesto las modificaciones del Tratado de Ámsterdam, especialmente en lo relativo a la política europea en materia de igualdad, en el que se prevé expresamente que una de las misiones de la Comunidad consiste en promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por su parte, el capítulo tercero trata del estudio de la normativa comunitaria integrada en las directivas europeas en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, especialmente enfocado al análisis de la primera normativa que establecía la igual retribución entre ambos sexos, la Directiva 75/117/CEE y todas las innovaciones que su aplicación ha supuesto en materia de igualdad.

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y su aplicación en el ámbito laboral es el contenido del capítulo cuarto de esta obra. En él examinamos la Directiva comunitaria 76/207/CEE, que contempla el conjunto de los aspectos laborales, como lo es el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales, las condiciones de trabajo, entre otras; asimismo, se analiza la Directiva 2002/73, normativa que modifica a la anterior.

Por su parte, el capítulo quinto de este trabajo corresponde al análisis de las directivas que garantizan la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, adoptadas en materia de seguridad social, marcadamente influenciadas por la concepción tradicional del modelo familiar. Se estudian también las directivas 79/7/CEE y 86/378/CEE —modificada por la Directiva 96/97/CEE—, referentes a las actividades de los trabajadores autónomos, incluidas la agrícola.

Por último, en el capítulo sexto nos enfocamos al análisis de otras directivas en materia de igualdad: la Directiva 92/85/CEE, relativa a la protección de la maternidad, lo que ha supuesto una

difícil conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer, a raíz de un reparto desigual de tareas y compromisos familiares; la Directiva 2004/113/CEE en materia de igualdad en el acceso a los bienes y servicios y a su suministro, y finalmente, la Directiva 2006/54/CEE, normativa integradora en lo que a igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo que se ha adoptado en el seno de la Unión Europea se refiere.

Finalmente, pretendo contribuir a ofrecer una perspectiva de la Unión Europea, ya no sólo como una organización internacional supeditada a aspectos estrictamente económicos y comerciales, sino más allá, constituyéndose como un ente promotor y garante de la igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Europa unida, enfocándome a una pequeña área de todo el cúmulo normativo que representa el acervo jurídico del ordenamiento comunitario europeo.