



Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

www.juridicas.unam.mx

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA: ESPECIAL REFERENCIA A LAS DIRECTIVAS EUROPEAS

Aída FIGUEROA BELLO*

El mundo de la humanidad tiene dos alas: una es la mujer y la otra es el hombre. Hasta que ambas alas no se hayan desarrollado igualmente, el pájaro no podrá volar... Hasta que el mundo de la mujer no llegue a ser igual al mundo del hombre en la adquisición de virtudes y perfecciones, no se podrá alcanzar el éxito y la prosperidad como debiera ser.

'Abdu'l-BAHÁ

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *La cuestión social en sus orígenes*. III. *El principio de igualdad de trato en el derecho derivado: las directivas europeas*. IV. *La Directiva 75/117 y la igualdad salarial*. V. *La Directiva 76/2007 y la igualdad en el acceso al empleo y a la formación y promoción profesional*. VI. *La Directiva 2002/73 y sus innovaciones de gran trascendencia*. VII. *El ámbito de la seguridad social*. VIII. *La*

* Docente e investigadora en la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León (Méjico).

Directiva 2004/113 y la igualdad en el acceso a los bienes y servicios y su suministro. IX. La Directiva 2006/54/CE y la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. X. A modo de conclusión. XI. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo ha tenido un progreso relevante a lo largo del proceso de construcción y, posteriormente, de integración europea, inicialmente establecido en el artículo 119 del Tratado de Roma, al disponer la prohibición de discriminación retributiva y obligando a los Estados miembros a garantizar la misma retribución por el mismo trabajo, ajena a toda discriminación por razón de sexo, marcando la pauta para su desarrollo a raíz de lo expresado en el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam, en cuyos artículos 2º. y 3º. se consideraría expresamente 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.

Pues bien, el presente trabajo tiene como finalidad principal abordar la evolución normativa de este principio de igualdad, especialmente en lo relativo a las directivas europeas, así como también el papel que ha ejercido en el marco de la política social de Europa, ámbito que no ha sido precisamente el de mayor auge a lo largo del proceso de construcción europea, y que ha reflejado de una forma evidente un papel secundario y complementario a la esfera económica y comercial, cuestión que ha determinado por completo el auge comunitario.

Por tanto, nos dedicamos al estudio de las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres desde la primera de ellas, la 75/117, que disponía la igual retribución entre ambos sexos; un año más tarde, la 76/207, que establecería la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los demás aspectos laborales; analizando las modifi-

ficaciones introducidas por la Directiva 2002/73, fundamentalmente respecto al acoso genérico y al acoso sexual, la normativa relativa al ámbito de la seguridad social, marcadamente influenciado por la concepción tradicional del modelo familiar, a las actividades de los trabajadores autónomos, incluidas la agrícola, a la protección de la maternidad, igualdad en el acceso a los bienes y servicios y a su suministro, y la Directiva 2006/54, recientemente adoptada con el objeto de refundir e integrar todo el esquema jurídico en materia de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en el marco comunitario.

Si bien es cierto que la Europa comunitaria, integrada en sus inicios como una comunidad económica, contemplaba objetivos evidentemente económicos y comerciales, poco a poco y con pasos lentos ha tratado de configurar una organización internacional, conformada actualmente por Estados europeos autónomos y soberanos, preocupada por el desarrollo de la cuestión social, y es precisamente en este terreno en el que la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo —como uno de los principios fundamentales en la Unión Europea— y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres —con un matiz mucho más avanzado y renovado— se configuran ambos como temas estrella de la política social comunitaria, mismos que han visto su auge en el conjunto de planes y programas comunitarios (Comisión), así como también a través del conjunto del acervo comunitario que conforma el denominado derecho derivado, que integran las diversas directivas comunitarias que se han adoptado en la materia (Consejo), y qué decir de la abundante jurisprudencia (Tribunal de Luxemburgo) que en este ámbito se ha establecido en la Europa unida.

Sin embargo, hemos de señalar que aun cuando el auge de lo social ha tenido sus *impasses* en el entorno comunitario, considerada en sus orígenes desde una óptica secundaria y accesoria, frente al contexto económico que prevalecía y prevalece actualmente, la igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido uno de los ejes progresivos de la pla-

neación y de la programática social del proceso de construcción de la Europa unida, inicialmente integrada por seis Estados europeos fundadores (Francia, Italia, Alemania —sólo la República Federal Alemana— y los tres países del Benelux —Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo—) y actualmente conformada por veintisiete Estados miembros (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Suecia) a raíz de la reciente ampliación de 2007, estableciendo objetivos de carácter político, fundamentalmente expresados en el Tratado de Lisboa de 2007,¹ acuerdo de la Unión Europea sustitutivo del denominado Tratado Constitucional y que todavía en la actualidad se encuentra pendiente de ratificación por diversos Estados comunitarios: Alemania, Bélgica, Chipre, República Checa, España, Estonia, Finlandia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido y, por último, Suecia.

De lo que en sus inicios constituyeron objetivos de índole meramente económica, con seis Estados miembros fundadores, posteriormente, a un par de décadas, conformada por quince y actualmente ampliada en una totalidad de veinticinco países miembros, éstos han trascendido a la esfera económica, configurándose en objetivos de una clara integración política, siendo los tratados comunitarios el instrumento para ello, y en concreto el denominado Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, mismo que se encuentra en *stand by* después del referéndum y de las negativas de dos Estados miembros fundadores de la Europa comunitaria: Francia y Holanda, oposición que ha constituido un replanteamiento en el proceso de integración

¹ Recordemos que existen dos tratados de Lisboa previos a éste: el Tratado de 1668, a través del cual se reconoce la independencia de Portugal, finalizando con ello la Guerra de Restauración portuguesa, y el Tratado de 1864, actualmente en vigor, en el que se establecen los límites fronterizos de España y Portugal.

política de la Europa comunitaria, y que actualmente se intenta reconducir con el Tratado de Lisboa de 2007.

II. LA CUESTIÓN SOCIAL EN SUS ORÍGENES

Uno de los primeros aspectos que debemos destacar es que el desarrollo de lo social se consideró desde un segundo plano,² el propio proceso de construcción económica de Europa determinó el origen de la cuestión social en el entorno comunitario, y de forma obligada y consecuencial, fundamentalmente a raíz del ejercicio de las cuatro libertades económicas que dieron base y fundamento a la Europa comercial y mercantilista: la libre circulación de capitales, mercancías, personas, y servicios, estos dos últimos conglomerando a la figura de los trabajadores comunitarios, de ahí que no haya constituido una mera casualidad el desarrollo de lo social y, específicamente, de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en uno de los ámbitos del terreno laboral, la esfera retributiva.

Pues bien, desde los tratados fundacionales se contemplaban algunas disposiciones de índole social, tal es el caso del artículo 69 del Tratado que dio origen a la Comunidad Económica del Carbón y del Acero (CECA), disposición relativa específicamente a la libre circulación de trabajadores,³ incorporando el principio de no discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros y los trabajadores inmigrados en el ámbito de la retribución y en las condiciones de trabajo. Otro ejemplo corresponde a lo expresado por los artículos 2o. y 3o., al incluir como objetivos sociales el desarrollo del empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajado-

² Nieto Solís, José Antonio, *Fundamentos y políticas de la Unión Europea*, Madrid, Siglo XXI, 1995, pp. 206-212.

³ Gómez Muñoz, José Manuel y Rodríguez-Ramos Velasco, Patrocinio Teresa, “La libertad de circulación de trabajadores en la Unión Europea”, en Cruz Villalón, J. y Pérez del Río, Teresa (coords.), *Una aproximación al derecho social comunitario*, Madrid, Tecnos, 2000, pp. 31-56.

res, todo ello a través del progreso y expansión económica de lo que en esos momentos representaba la creación de un mercado común.

De manera similar se establecía en los artículos 96 y 97 del Tratado EURATOM, regulando la libre circulación de los trabajadores de los Estados miembros y el principio de no discriminación por motivo de la nacionalidad en el ámbito del acceso laboral al sector de la energía nuclear, materia propiamente regulada por este Tratado.

Como es bien sabido, y a diferencia de los anteriores tratados, correspondió al Tratado por el que se Crea la Comunidad Económica Europea (TCEE) incluir una mayor referencia social en el proceso de construcción de Europa, al señalar como objetivos sociales, aunque matizados desde la dimensión económica, el desarrollo armonioso de las actividades económicas de la Comunidad, una expansión continua y equilibrada, una estabilidad creciente, una elevación acelerada del nivel de vida y relaciones más estrechas entre los Estados que la integran.

Por tales razones podemos afirmar que de manera por demás tímida y sutil, la cuestión social se contemplaba pero en razón del ámbito económico, pues serían fundamentalmente dos aspectos que determinarían el objetivo primordial de la integración europea: por una parte, las cuatro libertades económicas⁴ y, por la otra, una política común en materia arancelaria, componentes básicos para la creación y puesta en marcha del mercado común. De ahí que se afirme que la construcción e integración de la Europa unida adolece de un marcado déficit social, en cuyas políticas comunitarias prevalece la visión económica y comercial, dejando de lado la programación y planeación social debidamente estructurada e integral.⁵

⁴ Rodríguez-Piñero, Miguel, “La libre circulación de personas en el ámbito de la CEE”, *Relaciones Laborales*, t. II, 1986, pp. 48-57.

⁵ Shanks, M., “The Social Policy of the European Communities”, *Common Market Law Review*, vol. 14, 1977, p. 375.

Pues bien, todo indica que ha sido la libre circulación de trabajadores la prerrogativa comunitaria que ha brindado la base para el desarrollo de lo social en el ámbito comunitario, estableciéndose como uno de los pilares económicos que impulsó a considerar la política social como uno de los elementos secundarios y accesorios del proceso de construcción europea, basada fundamentalmente en un mercado común⁶ y de manera muy especial en lo relativo a la prohibición de discriminación en el acceso al empleo y por razón de nacionalidad; esto es, integrando, por una parte, el entorno laboral y, por la otra, el aspecto trasnacional que implicaba la libertad de circulación de personas, fundamentalmente de trabajadores nacionales de los Estados miembros, pero también de trabajadores migrantes de terceros Estados, tal y como se expresa en el apartado segundo del artículo 48 del Tratado de la Comunidad Económica Europea.

Ahora bien, la libre circulación de trabajadores no sólo ha sido objeto en el ámbito del acervo comunitario representado por los tratados fundacionales, sino también en lo que se refiere al terreno jurisprudencial, atendiendo a la importante labor del Tribunal de Luxemburgo, quien de manera pretoriana ha contribuido en gran parte al auge de esta prerrogativa. Un ejemplo de ello es la sentencia *Stanton*,⁷ en la que resolvió que debían suprimirse todos aquellos obstáculos para el libre ejercicio de actividades profesionales dentro de la Comunidad; otro ejemplo es el asunto *Singh*,⁸ en el que el Tribunal declaró que le asiste el derecho de residencia al cónyuge de aquel nacional de un Estado miembro que haya laborado en otro Estado miembro.

La sentencia *Bosman*⁹ es otro caso en el que el Tribunal de Justicia de Luxemburgo determinó suprimir todas aquellas normas que obstaculicen el pleno ejercicio de la prerrogativa de libre

⁶ Manzini, Giussepe Federico, “La libre circulación de las personas en la CEE”, *Documentación Laboral*, núm. 12, 1984, pp. 81-94.

⁷ TJCE, sentencia del 7 de julio de 1988, *Stanton*, C-143/87.

⁸ TJCE, sentencia del 7 de julio de 1992, *Singh*, C-370/90.

⁹ TJCE, sentencia del 15 de diciembre de 1995, *Bosman*, C-415/93.

circulación de trabajadores, fundamentando su resolución en lo que expresa el artículo 39 del TCE, que establece el derecho a circular libremente por el territorio comunitario sin discriminación alguna por razón de nacionalidad, salvo aquellas limitaciones respecto al orden, seguridad y salud pública.

Por lo que corresponde a las novedades introducidas por el Acta Única Europea en materia social, debemos citar los artículos 118-A y 118-B, disposiciones en las que se regula la mejora de condiciones laborales en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores, y de manera trascendental la base jurídica del diálogo social europeo, instrumento de negociación colectiva que tendrá como objetivo central desarrollar acuerdos entre los diferentes actores sociales.¹⁰

En el mismo sentido, es a raíz del Acta Única que se integra la denominada Política de Cohesión Económica y Social, estructurada básicamente en dos aspectos: en lo relativo al desarrollo regional del conjunto de los Estados miembros de la Comunidad, y destacando el carácter instrumental de los tres fondos estructurales: Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA), Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo Social Europeo (FSE).¹¹

Tanto el Tratado de Maastricht (1992) como el Tratado de Ámsterdam (1997) continúan la misma línea en lo que se refiere a lo social, aunque de manera por demás destacada corresponde a este último tratado, dado que a la igualdad de trato entre mujeres y hombres le brindaría un esplendor normativo, incluyendo importantes innovaciones en dicha materia. Entre las más importantes, constituyó la inclusión de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como uno de los objetivos fundamentales de la Comunidad, así como también lo relativo a la acción positiva,

¹⁰ Alonso Soto, Francisco, *Estudios de derecho social comunitario*, Madrid, 1990, p. 69.

¹¹ Mosley, Hugo G., “La dimensión social de la integración europea”, *Revisita Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm. 1, 2000, pp. 87-106.

considerándolos como medidas o instrumentos dirigidos a lograr la efectiva igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Con el Tratado de Niza de 2000 se daría mayor interés a las cuestiones de índole institucional comunitaria, principalmente debido a la próxima ampliación de la Unión, la mayor que habría de experimentar la Europa unida, integrándose diez nuevos Estados europeos, y por ende lo social quedaría nuevamente rezagado a segundas filas; no obstante ello, hemos de señalar que con este Tratado se insertaría la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que desde el punto de vista político representaría un paso importante al subsanar la laguna o carencia de un sistema formal de protección de derechos humanos, y en cuyos artículos 21 y 23 dispone de manera genérica el principio de no discriminación por diversas razones, entre ellas la de sexo¹² y la igualdad entre mujeres y hombres, respectivamente; sin embargo, a lo más que ha podido aspirar este catálogo de derechos es a ser una normativa *soft law*, ausente de obligatoriedad jurídica. Así se expresa el artículo 23 de la CDFUE: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

Y por lo que respecta al fracasado tratado constitucional, no sería la excepción,¹³ al igual que en el actual Tratado de Lisboa. Estos dos instrumentos comunitarios de corte eminentemente

¹² Freixes Sanjuán, Teresa, “La perspectiva de género en la elaboración de la Constitución Europea”, *Congreso Internacional Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*, Madrid, 2005, p. 12, disponible en: http://www.inap.map.es/inapweb/goberna/act_form/pdfs/tfreixes.pdf.

¹³ Freixes Sanjuán, Teresa, “La igualdad y la Constitución de la Unión Europea: elaboración del texto y criterios de interpretación”, en Figueruelo Burrieza, Ángela y López de la Vieja, Teresa *et al.* (eds.), *Las mujeres en la Constitución europea. Estudios multidisciplinares de género*, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca-Centro de Estudios de la Mujer, 2005, colección Aquilafuente, núm. 87, pp. 33-66.

político, traspasando lo ya realizado (la cuestión económica), dejan de lado lo no conformado ni estructurado: lo social.

III. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL DERECHO DERIVADO: LAS DIRECTIVAS EUROPEAS

La evolución y avance normativo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, contemplado en el artículo 119 del Tratado de Roma y su posterior desarrollo tanto en el derecho derivado, concretamente en el conjunto de las directivas europeas, como en el ámbito jurisprudencial, se debió a que se consideraba que el propio funcionamiento del mercado común daría las bases y la pauta para contribuir a la mejora de la calidad y nivel de vida de los trabajadores; sin embargo, no resultó de esa manera, y por ello se debió intervenir comunitariamente en la cuestión social para así poder aproximar las legislaciones nacionales de los Estados miembros en el terreno de las condiciones de trabajo.

Uno de los aspectos sociales que ha predominado en el contenido de la política social comunitaria ha sido la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades como dos ejes conductores de diversos programas comunitarios, así como también de diferentes directivas que la han regulado en distintos ámbitos, instrumentos de armonización de las legislaciones nacionales, contribuyendo así a la cohesión social en la Europa unida, puesto que ha sido precisamente el derecho derivado, representado por las directivas, el que refleja el desarrollo normativo de lo expresado en el artículo 119 del Tratado de Roma, y que con posterioridad correspondería al artículo 141 del Tratado de Ámsterdam.

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 de no discriminación, representando el aspecto crucial de su evolución normativa, regulando 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 que integran el mercado de trabajo: acceso al empleo, promoción y formación profesional, y en general en las condiciones de trabajo, así como también relativo a las derechos y prestaciones de seguridad social, en actividades autónomas, incluyendo el mundo rural, y finalmente en el acceso a los bienes y servicios y su suministro, ámbito independiente del entorno laboral, tomando como punto de referencia el ámbito económico de la calidad de la mujer como consumidora en el acceso a los bienes y servicios y a su suministro.

IV. LA DIRECTIVA 75/117 Y LA IGUALDAD SALARIAL

La primera de las directivas fue adoptada hace más de tres décadas, concretamente en 1975, normativa pionera que determinó el inicio de todo un esquema jurídico protector de la mujer, enfocando su contenido estrictamente al mundo salarial, y retomando en gran parte el contenido normativo del Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra Masculina y Femenina, cuyo artículo 2º., apartado 1, dispone que:

Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover, y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.¹⁴

Esta normativa comunitaria reconoce el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, eliminando la

¹⁴ Budiner, M., *Le droit de la femme à légalité de salaire et la convention n° 100 de la OIT*, París, 1975, pp. 28-36.

discriminación de remuneración basada en el sexo; se adopta a raíz del Programa de Acción Social de la Comunidad Europea de enero de 1974, instrumento mediante el cual se analiza la necesidad de implementar un conjunto de medidas benéficas para las mujeres, ya no sólo en el ámbito salarial, sino en otros elementos de las relaciones laborales.

En cuanto a las innovaciones que implicó esta Directiva, debemos señalar que constituyó claramente una ampliación de la aplicación del principio de igualdad contemplado en el artículo 119 del Tratado de Roma, puesto que incluyó los conceptos de trabajo igual y trabajo de igual valor. Asimismo, incorporó la novedad en cuanto a los sistemas de clasificación profesional,¹⁵ estableciendo la armonización debida para la aproximación de las disposiciones de los Estados miembros en materia de igualdad retributiva, con el objetivo de adecuar su legislación a los parámetros indicados por la Comunidad.

V. LA DIRECTIVA 76/2007 Y LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y A LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Esta Directiva se adopta en 1976, y cuyo contenido normativo continúa con los otros aspectos del terreno laboral, expresando el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesional, así como también a las condiciones de trabajo, lo que reflejaría el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, contemplándola ya no sólo en el mundo salarial, sino a la dimensión socio-laboral del conjunto de las relaciones laborales.

Se le ha considerado la segunda normativa comunitaria impulsora del seguimiento de la visión social del principio de igualdad.

¹⁵ Fuente Vázquez, Dolores de la, “El ejercicio del derecho a una retribución igual por trabajo de igual valor”, *Actas jornadas normativas: el derecho a trabajar en igualdad*, Málaga-Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer, 1999, p. 154.

dad de trato entre mujeres y hombres en el conjunto de las condiciones de trabajo de los trabajadores masculinos y trabajadores femeninos, cuestión que implicaría en su momento una cada vez mayor apertura de su aplicación al ámbito socio-laboral, dado que la primera Directiva reflejaba todavía su justificación de índole económica, al enfocarse principalmente en las cuestiones salariales y, por ende, evidentemente con una significación en exclusiva económica, reconociéndolo como el principio de igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo.

En el mismo sentido, debemos destacar que incorpora el concepto de igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación basada en el sexo, sea directa o indirectamente, al referirse especialmente al estado matrimonial o familiar, y prohibiendo las discriminaciones laborales de la mujer y de la madre de familia. Uno de los elementos novedosos que incorpora este orden normativo es el relativo a los criterios de selección en los empleos o puestos de trabajo, en cualquier rama de actividad, así como en todo nivel jerárquico profesional,¹⁶ aplicando este principio de igualdad al ámbito del acceso al empleo en todos los tipos y niveles de orientación profesional, de formación, perfeccionamiento, así como el denominado reciclaje profesional,¹⁷ al ser uno de los objetivos de las políticas de empleo la promoción de la participación e inserción de la mujer en la vida productiva, enmarcado a la política económica de cada uno de los Estados miembros.¹⁸

¹⁶ Véase Sáez Fernández, Felipe, “Formación continua: una evaluación de estrategias”, *Políticas de empleo en la Unión Europea: presente y futuro*, Bilbao, Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras, 1999, pp. 245-260.

¹⁷ Charro Baena, Pilar, “La madre trabajadora: aspectos sociolaborales”, en Carrasco, María José et al. (eds.), *Mujer, trabajo y maternidad*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas, 1995, p. 69.

¹⁸ López López, Julia y Chacartegui Jávega, Consuelo, “La política europea de inserción de la mujer en el mercado de trabajo”, *Políticas de empleo en la Unión Europea: presente y futuro*, Bilbao, Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras, 1999, pp. 325-350.

En la misma línea, el programa comunitario *Equal* se ha consolidado como una de las estrategias comunitarias en la que se entrelazan las políticas de empleo y la perspectiva de género, fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.¹⁹

Ahora bien, no hay que dejar de lado la valiosa labor pionera que ha desarrollado el Tribunal de Luxemburgo en la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, especialmente en lo que se refiere al terreno de las relaciones laborales, y uno de esos elementos es el relativo al despido, aspecto laboral que el Tribunal de Luxemburgo ha declarado que constituye una condición de trabajo, al resolver en la sentencia *Burton*,²⁰ de manera amplia, que corresponde a todo tipo de cese o terminación de contrato laboral, y ha sido precisamente esa característica de generalidad que le determina *combinarse* con otras temáticas de tipo laboral, como lo reflejan las sentencias *Marshall*²¹ y *Brown*.²²

Tres excepciones

Por lo que toca a las excepciones del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, el apartado segundo del artículo 2o. de la Directiva 76/207 considera aquellas actividades profesionales en las que el sexo resulte determinante, ya sea por su

¹⁹ San José Sevián, Begoña, *Democracia e igualdad de derechos laborales de la mujer. Por un consenso social sobre la necesidad de una política contra la discriminación de las mujeres en el empleo*, 2a. ed., Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, 1989, pp. 80-95.

²⁰ TJCE, sentencia del 16 de febrero de 1982, *Burton*, 19/81, recopilación, 1982.

²¹ TJCE, sentencia del 25 de febrero de 1986, *Marshall*, C-152/84, en lo relativo a la edad establecida para el otorgamiento de una pensión estatal.

²² TJCE, sentencia del 30 de junio de 1998, *Brown*, C-394/96, al resolver que la negativa de contratación laboral de una mujer por razón de su embarazo constituye una discriminación directa por razón de sexo.

naturaleza, o bien por las condiciones de su ejercicio, tal y como lo ha declarado en el caso *Johnston*,²³ en el que el órgano jurisdiccional comunitario otorgó discrecionalidad al Estado miembro, en este caso Irlanda del Norte, para reservar ciertas actividades a personal policial masculino.²⁴ De esta manera se expresa:

2. La presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduczan, para las cuales el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio.

Otra excepción a este principio fundamental se regula en el apartado tercero del mismo artículo, relativo al embarazo y la maternidad, considerándose ambos estados biológicamente propios de la mujer y jurídicamente protegidos por diversas normativas internacionales y comunitarias, tema al que es conveniente referirnos muy acotadamente dentro del estudio de la Directiva europea 76/207. Es la Directiva 92/85 del Consejo, del 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud laboral de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en periodo de lactancia, la que representa propiamente, más que la aplicación del principio fundamental de igualdad entre ambos sexos, un esquema de protección jurídica del estado psicofisiológico de la mujer en estado de gestación, así como también durante el posparto y periodo de lactancia,²⁵ garantizando su salud, así como también su estabilidad en el ámbito laboral, atendiendo fundamentalmente

²³ TJCE, sentencia del 15 de mayo de 1986, *Johnston*, 222/84.

²⁴ Véase Pérez del Río, Teresa, *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo*, Madrid, Servicios de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984, p. 103.

²⁵ Pedraz Calvo, Mercedes, “La protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y el principio de igualdad de trato entre el hombre y la mujer: comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Euro-

a su estado de especial vulnerabilidad en cuanto a determinados riesgos laborales.²⁶

Ahora bien, desde el punto de vista jurisprudencial resultan notables las sentencias *Hoffmann*,²⁷ *Dekker*²⁸ y *Webb*,²⁹ en las que el Tribunal comunitario declara que resulta compatible con la Directiva 76/207, aquel conjunto normativo que otorgue derechos particulares a las mujeres en lo que al embarazo, lactancia y descanso, tanto previa como posterior al alumbramiento se refiere, y todas aquellas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando tratamientos discriminatorios por razón de sexo.

La tercera excepción en la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres es lo concerniente a las acciones positivas, consideradas como medidas o instrumentos de igualdad, y que por supuesto no han quedado exentas de provocar diversas polémicas y posturas a favor y en contra. Pues bien, estas medidas se contemplan en el apartado cuarto del artículo 20., aunque sin denominarlas como tales, pero de su contenido normativo se entienden comprendidas. Indica: “La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 10.”.

De la lectura de este apartado podemos observar el carácter instrumental de estos mecanismos de igualdad, así como también su finalidad primordial: subsanar aquellas conductas que se traducen en tratos discriminatorios y desfavorables para las

peas, dictada el 15 de mayo de 1986, en el asunto 222/84”, *Noticias / CEE*, año III, núm. 26, marzo de 1987, pp. 122-128.

²⁶ Charro Baena, Pilar, *op. cit.*, pp. 53-89.

²⁷ TJCE, sentencia del 12 de julio de 1984, *Hofmann*, 184/83.

²⁸ TJCE, sentencia del 8 de noviembre de 1990, *Dekker*, 117/88.

²⁹ TJCE, sentencia del 14 de julio de 1994, *Webb*, C-32/93.

mujeres, contribuyendo a alcanzar la igualdad real o sustancial entre ambos sexos.

VI. LA DIRECTIVA 2002/73 Y SUS INNOVACIONES DE GRAN TRASCENDENCIA

A lo dicho hay que añadir que la Directiva 76/207 es modificada por la nueva Directiva comunitaria 2002/73, del 23 de septiembre, con miras a estructurar un marco comunitario consistente, coherente e integral en materia de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y en general a las condiciones de trabajo, y sobre todo plasmando, por un lado, las diversas modificaciones introducidas en los tratados comunitarios y, por otro, incorporando los criterios que el Tribunal de Luxemburgo ha emitido en su abundante y numerosa jurisprudencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, aún más por la inclusión de nuevos conceptos y ámbitos de su aplicación.

Dentro de esta ola innovadora del acervo comunitario en materia de igualdad se configura una *tridimensionalidad* comunitaria, adoptándose otras dos nuevas directivas europeas y que acogen como base de su esquema jurídico el marco comunitario de discriminación por motivo de sexo,³⁰ y así aplicarlo a otros ámbitos o motivos de discriminación. Nos referimos a la Directiva 2000/43, del 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato independientemente de su origen racial³¹

³⁰ Véase Fernández López, Ma. Fernanda y Calvo Gallego, F.J., “La Directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas. Una ampliación del marco comunitario”, *Temas Laborales*, núm. 59, 2001.

³¹ Ballester Pastor, María Aparo, “Las directivas sobre aplicación del principio de igualdad de trato de las personas por razón de origen racial o étnico (200/43) y por motivos de religión o convicciones o discapacidad, edad u orientación sexual (2000/78)”, en Salinas Molina, Fernando y Moliner Tamboreiro, Gonzalo (dirs.), *La protección de derechos fundamentales en el orden social*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2005, col. Cuadernos de Derecho Judicial, pp. 285-388.

o étnico,³² y la Directiva 2000/78/CEE, del 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Un ejemplo del marco integral del ordenamiento comunitario en materia de igualdad ha sido la conceptualización de discriminación directa y discriminación indirecta. Así expresa, en su artículo 2o., párrafo 2, apartado 1, que: “A efectos de la presente Directiva se entenderá por: ...Discriminación directa: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo”.

Respecto a este tipo de trato discriminatorio, resulta evidente y con suma claridad la situación desfavorable que la origina, siendo el motivo o causa la condición de mujer para ello. Resulta interesante señalar que las discriminaciones directas se presentan en los supuestos de tipo salarial, y en la que el Tribunal comunitario ha establecido en sus decisiones jurisprudenciales una relación intrínseca entre este tipo de discriminación y el embarazo.

En el mismo sentido, en su artículo 2o., párrafo 2, apartado 2, establece el concepto de discriminación indirecta; de esta manera lo expresa:

La situación 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.

De la anterior definición podemos desprender que a diferencia de la discriminación directa, en la que de manera evidente e indubitable se presenta un trato discriminatorio por cuestión de sexo, en el caso de una conducta discriminatoria indirecta se ex-

³² Gómez Muñoz, José Manuel, “La prohibición de discriminación por causas étnicas o raciales”, *Temas Laborales*, núm. 59, 2001.

presa una excepción relativa a la *justificación* de la medida o práctica que precisamente origina dicho trato desfavorable, basada en elementos objetivos y aplicando los instrumentos apropiados para ello, absolutamente ajenos a todo tipo de discriminación por razón de sexo.

Una de las particularidades de esta clase de discriminación y que de acuerdo con la Directiva 97/90, relativa a la carga de la prueba en los procesos de discriminación por razón de sexo, condiciona su existencia, es el resultado o consecuencia perjudicial para un grupo tradicionalmente desfavorecido, al aplicarse una medida aparentemente neutra, y ha sido esta característica la que ha determinado que en el cúmulo de sentencias emitidas por el Tribunal comunitario, sea la modalidad de trabajo a tiempo parcial en la que la discriminación indirecta constituya una constante. Ejemplo de ello son las sentencias *Ruzius*,³³ *Rummler*,³⁴ *Kowalska*,³⁵ *Enderby*³⁶ y *Bilka*,³⁷ entre otras, en las que el Tribunal ha declarado la especial incidencia que representa esta modalidad atípica en el mundo laboral, representando la difícil conciliación del entorno familiar y laboral de la mujer, y señalando que corresponde al empresario demostrar los factores que de manera objetiva justifiquen las conductas discriminatorias y, por consiguiente, que tales tratos sean ajenos a factores de discriminación motivados por el sexo de las trabajadoras, toda vez que esta modalidad laboral es desempeñada mayoritariamente por el sexo femenino.

Ahora bien, otra de las consideraciones que hemos de destacar en la nueva Directiva 2002/73 es lo relativo a que incluye todo un esquema de tutela jurisdiccional, mismo que denota cada vez más un significativo interés por parte de las instituciones comunitarias en la creación de un mayor perfeccionamiento nor-

³³ TJCE, sentencia del 13 de diciembre de 1989, *Ruzius*, C-102/88.

³⁴ TJCE, sentencia del 10. de julio de 1986, *Rummler*, C-237/85.

³⁵ TJCE, sentencia del 27 de junio de 1990, *Kowalska*, C-33/89.

³⁶ TJCE, sentencia del 27 de octubre de 1993, *Enderby*, C-127/92.

³⁷ TJCE, sentencia del 13 de mayo de 1986, *Bilka*, C-170/84.

mativo en la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito comunitario, contemplando entre ellas la indemnización a la víctima. Prueba de ello es su artículo 8o., respecto a un sistema de sanciones. Así, señala:

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en cumplimiento de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación.

Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas a más tardar el 5 de octubre de 2005 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones ulteriores.

Siguiendo con el marco de perfeccionamiento y avance normativo que representa esta Directiva europea, también se reconocen dos instrumentos imprescindibles en la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres; nos referimos a la negociación colectiva³⁸ y a los acuerdos entre los diferentes interlocutores sociales, al concebirse el diálogo social³⁹ principalmente entre empresarios y representantes de los trabajadores como uno de los elementos primordiales en la instauración de medidas destinadas a la efectiva aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Europa comunitaria.

Asimismo, hemos de mencionar lo que establece el apartado primero del artículo 8 bis, aludiendo al compromiso de los Estados miembros de crear organismos dedicados al fomento, pro-

³⁸ Merino Segovia, Amparo, “Igualdad de género y tutela de la mujer trabajadora en la negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 20, octubre-diciembre de 2002, pp. 205-212.

³⁹ Véase Revilla Esteve, Eugenia, “Comentario a las modificaciones introducidas por la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002, en la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres”, *Justicia Laboral, Revista de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14, mayo de 2003, p. 53.

moción y desarrollo de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, correspondiendo al compromiso institucional de cada uno de los países comunitarios en el ámbito de las políticas europeas en materia de igualdad de género. De esta manera dispone que:

1. Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales.

Por otra parte, resulta relevante mencionar que la Directiva 2002/73 también ha representado dos innovaciones jurídico-preceptivas en el marco del acervo comunitario europeo, ambas expresadas en el apartado segundo de su artículo 2o. La primera de ellas respecto a la definición normativa de acoso, considerándolo como una forma de discriminación por razón de sexo, al comprenderlo como: “La situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo...”.

La segunda innovación jurídica-conceptual es lo relativo al acoso sexual, y que lo define como sigue: “La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Como se puede deducir, ambas consisten en conductas discriminatorias basadas o motivadas por el sexo; sin embargo, debemos destacar una delicada y tenue diferencia, y es que mientras que la primera parte de la base de considerar sólo la

conducta por razón de sexo (acoso genérico), la segunda alude a formas de comportamiento específicamente relativas al ámbito sexual (acoso sexual),⁴⁰ ya sea de manera verbal, no verbal, o bien físico. Resulta interesante señalar que desde el punto de vista doctrinal, y a pesar de la gran ambigüedad que ha implicado conceptualizarlo,⁴¹ al acoso genérico se le ha enfocado como el denominado acoso moral por razón de sexo o *mobbing*, cuya principal finalidad consiste en crear en la víctima un ambiente caracterizado por la hostilidad, el aislamiento y la incomunicación, representando una de las formas típicas de violencia psicológica y moral,⁴² repercutiendo gravemente en el terreno laboral, individual y empresarial y obstaculizando la debida integración de la mujer en el mercado de trabajo.

De todo ello podemos acentuar lo relevante que ha significado la Directiva europea 2002/73 desde el punto de vista normativo, desarrollando como objetivo central el establecimiento de un marco estructural e integrador de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y muy especialmente al incluir dos conceptos jurídicos que, si bien tiempo antes se mostraba interés en otorgarles existencia normativa y vinculante, ha sido hasta la adopción de esta Directiva que estos dos comportamientos discriminatorios gozan de normatividad comunitaria.⁴³

⁴⁰ Véase Pérez del Río, Teresa y Ballester Pastor, Amparo, *Mujer y salud laboral*, Madrid, La Ley-Actualidad, 2000, p. 101, quienes expresan que dentro del acoso sexual pueden desarrollarse otras figuras discriminatorias, por ejemplo el chantaje sexual, el acoso ambiental, e incluso diversas conductas como, por ejemplo, gestos, bromas, comentarios de mal gusto, entre otras.

⁴¹ La gran mayoría de la doctrina reconoce al acoso moral por razón de sexo con su terminología inglesa (*mobbing*); sin embargo, algunos autores emplean términos en otras lenguas: francesa (*harclement moral*), portuguesa (*assédio moral*), etcétera.

⁴² Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo-Mobbing, *El acoso moral—mobbing—en los lugares de trabajo: comprender para intervenir*, Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2004, pp. 22-26.

⁴³ Ballester Pastor, María Amparo, “La propuesta de reforma de la Directiva 76/207: evolución y adaptación del principio de no discriminación por razón de sexo en el derecho comunitario”, *op. cit.*, p. 234.

Con anterioridad a esta normativa europea, diversas cuestiones de la política europea en materia de igualdad simplemente no existían jurídicamente, y de estarlo, se regulaban de manera vaga y general. Con esta Directiva se logran subsanar las diversas lagunas normativas, integrando así un marco jurídico representativo del avance y desarrollo del ordenamiento comunitario en materia de igualdad entre mujeres y hombres y, por consiguiente, ampliando su ámbito de aplicación.

VII. EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Uno de los ámbitos en los que la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres ha ejercido una marcada influencia ha sido el ámbito de la seguridad social, sin resultar un obstáculo la existente diversidad de sistemas nacionales de seguridad social de los diferentes Estados miembros, ya que, de manera por demás paradójica, la aplicación del conjunto normativo comunitario ha contribuido a *renovar* los elementos de los sistemas de seguridad social, al eliminar ciertos conceptos obsoletos como, por ejemplo, cabeza de familia, esposa a cargo, entre otros más, al gozar la mujer de mayores prerrogativas en este ámbito.⁴⁴

En la misma línea, y que hasta cierto punto ha *justificado* el contenido normativo de los sistemas de seguridad social de los Estados miembros, es la organización familiar en Europa, evidentemente tradicional, la que ha imperado en el conjunto de estos sistemas y en los cuales ha predominado una visión representada por la división sexual del trabajo, atribuyendo diferentes roles sociales a la mujer y al varón; por una parte, a éste correspondiéndole trabajos principales y de tiempo completo, personificando la cabeza de familia y proveedor de satisfactores, mientras que a la mujer le ha sido asignado un papel secundario o

⁴⁴ Véase Guerrero Padrón, Thais, “Directivas comunitarias sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 68, 2003, pp. 59-73.

complementario,⁴⁵ situación que ha determinado que sus derechos *deriven* de los otorgados al varón en materia de seguridad social.⁴⁶

De ahí que haya resultado imprescindible establecer una normativa renovadora en el conjunto de disposiciones nacionales de perfil tradicional en los sistemas de seguridad social de la Europa comunitaria, plasmando los cambios socioculturales que poco a poco ha experimentando la sociedad europea, fundamentalmente por la mayor presencia de la mujer en el mundo económico y social.

Han sido dos directivas europeas adoptadas en materia de seguridad social. La Directiva 79/7, del 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de los regímenes legales de seguridad social, y la Directiva 86/378, del 24 de julio de 1986, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, modificada por la Directiva 96/97/CE del 20 de diciembre de 1996.

1. *La Directiva 79/7 y los regímenes legales*

De forma inicial debemos aludir al reconocimiento del que ha gozado esta Directiva, al constituir la primera normativa europea que garantizaría la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la seguridad social, específicamente en lo concerniente a los regímenes legales, sobre todo al representar un verdadero reto armonizador de la heterogeneidad normativa nacional de los Estados miembros en esta materia.

Asimismo, se le ha destacado por dos cuestiones principales. En primer término, porque ha contribuido a la aplicación del

⁴⁵ Blasco Rasero, Cristina, *La familia en el derecho de la seguridad social*, Navarra, Thomson-Aranzadi, 2003, pp. 37-39.

⁴⁶ Guerrero Padrón, Thais, *op. cit.*, p. 63.

principio de igualdad entre mujeres y hombres, traspasando el terreno salarial y laboral propiamente dicho, y situándose en un entorno diferente, y también por considerarse un parteaguas en lo relativo a la armonización legislativa en materia de seguridad social.⁴⁷

Así pues, ha sentado las bases garantizadoras de este principio fundamental, contemplando en su artículo 4o. la prohibición de discriminaciones directas e indirectas basadas en el sexo, aludiendo de manera especial al carácter matrimonial o familiar respecto a las diferentes cotizaciones y prestaciones, incluidos los aumentos por cónyuge o persona a cargo y las condiciones de duración y mantenimiento del derecho a las prestaciones.

No obstante lo anterior, y atendiendo a lo esencial que ha representado su contenido normativo, el mismo ha sido considerado parcial, al omitir la aplicación del principio de igualdad a dos grupos de prestaciones de la seguridad social: las prestaciones de supervivencia y las de ayuda a la familia.

Uno de los logros que esta normativa comunitaria ha supuesto en la efectiva aplicación del principio de igualdad entre ambos sexos es lo relativo a paliar los efectos jurídicos de considerar a la organización tradicional de la familia como base de otorgamiento de las prestaciones de seguridad social, y por ende a eliminar el concepto de cabeza de familia, representada tradicionalmente por el varón.

Ahora bien, atendiendo a que en materia de seguridad social ha prevalecido una acentuada heterogeneidad en los sistemas nacionales de los países miembros de la Europa comunitaria, la edad de jubilación ha sido una de las cuestiones que ha implicado relevancia en la aplicación de esta normativa europea,⁴⁸ funda-

⁴⁷ Noguera Guastavino, Magdalena *et al.*, “El principio de igualdad de trato en las directivas comunitarias en materia de seguridad social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 12, 1998, p. 137.

⁴⁸ Véase Rodríguez-Piñero, Miguel y Bravo-Ferrer, “Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en convenio colectivo”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2008, pp. 1-20.

mentalmente a causa de que cada uno de los Estados miembros contempla diferente reglamentación para mujeres y hombres en lo concerniente a la edad de jubilación, cuestión que se fundamenta en lo expresado por el inciso *a* del párrafo primero del artículo 7o., que expresa lo siguiente:

La presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación:

a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones.

Desde el punto de vista doctrinal se ha justificado la diferente regulación de edad de jubilación para mujeres y hombres, aludiendo como referencia que estriba una acción afirmativa al fijar menor periodo para las mujeres, y de forma inversa para los varones, tomando como punto de referencia una *visión paternalista*, al mantener las diversas ventajas atribuidas al sexo femenino, así como también contribuyendo al equilibrio financiero de los sistemas de pensiones, como lo ilustra la sentencia *The Queen contra Secretary of State for Social Security, ex parte Equal Opportunities Commission*.⁴⁹ No obstante lo anterior, también debemos indicar que esta disposición se caracteriza por su temporalidad, otorgando a los Estados miembros la facultad para suprimir la diferente fijación de edad de jubilación por razón de sexo.⁵⁰

Dentro del panorama jurisprudencial, la diversidad de los sistemas de seguridad social existentes en Europa se ve reflejada en el quehacer jurisdiccional del Tribunal de Luxemburgo al emitir sus criterios de manera casuística, a tal grado de constituir un verdadero desafío desentrañar qué línea interpretativa ha desarrollado en sus numerosos fallos.⁵¹ En este mismo sentido, de-

⁴⁹ TJCE, sentencia del 7 de julio de 1992, *The Queen vs. Secretary of State for Social Security, ex parte Equal Opportunities Commission*, C-9/91.

⁵⁰ TJCE, sentencia del 10. de julio de 1993, *Van-Cant*, C-154/92.

⁵¹ López López, Julia, *Seguridad social comunitaria y jurisprudencia española*, Madrid, Cuadernos Civitas, 1996, pp. 87-110.

bemos citar el caso *Burton*,⁵² *Barber*⁵³ y *Marshall*,⁵⁴ por mencionar algunos de ellos.

No obstante, esta Directiva dispone un conjunto de derechos y prestaciones de manera autónoma e independiente del sexo, incorporando una perspectiva innovadora en materia de igualdad social y jurídica entre mujeres y hombres, fomentando una efectiva aplicación del principio de igualdad entre ambos sexos, rompiendo esquemas de corte tradicional en materia de seguridad social.⁵⁵

2. La Directiva 86/378/CEE y los regímenes profesionales

Uno de los primeros señalamientos que debemos hacer es que esta Directiva 86/378 constituye la cuarta normativa en la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, concretamente en el terreno de la seguridad social. Pues bien, su contenido jurídico se refiere a los regímenes profesionales, esto es, aquellos regímenes complementarios creados por el empresario o por convenio colectivo, y cuyo ámbito de aplicación se contempla en el párrafo primero de su artículo 2o., que expresa lo siguiente:

Se consideran regímenes profesionales de seguridad social los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE cuya finalidad

⁵² TJCE, sentencia del 16 de febrero de 1982, *Burton*, 19/81, asunto en el que se plantea el pago de una indemnización por jubilación anticipada satisfecha por el empleador, y en el que la diferencia de edad mínima, correspondiente a sesenta y cinco años para los varones y sesenta para las mujeres, no la considera contraria al derecho comunitario.

⁵³ TJCE, sentencia del 17 de mayo de 1990, *Barber*, 262/88, asunto en el que el Tribunal de Luxemburgo amplía el concepto de retribución comunitario, considerando dentro del mismo a los regímenes de jubilación voluntaria.

⁵⁴ TJCE, sentencia del 26 de febrero de 1986, *Marshall*, 152/84, asunto relativo al despido de una trabajadora por el motivo de que ha llegado o superado la edad a la cual tiene derecho a percibir una pensión del Estado.

⁵⁵ Pumar Beltrán, Nuria, *La igualdad ante la ley en el ámbito de la seguridad social*, Madrid, Thomson-Aranzadi, 2001, pp. 275-292.

sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, encuadrados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama industrial o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

Por lo que se refiere concretamente a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, uno de los objetivos centrales de esta normativa europea es establecer el concepto de discriminación indirecta en el ámbito de la seguridad social, conducta discriminatoria que se presenta en la modalidad atípica de trabajo a tiempo parcial, y que desarrollan gran número de trabajadores del sexo femenino. Como podemos deducir, implica un ámbito de aplicación por demás extenso, al considerar todo tipo de prestaciones, las de supervivencia, de ayuda familiar, entre otras (artículo 6o.).

Es de obligada referencia en este punto la sentencia *Barber*,⁵⁶ la cual ha implicado gran relevancia por dos cuestiones: al declarar el Tribunal de Luxemburgo su efecto directo con respecto a aquellas prestaciones devengadas dentro del periodo laboral posterior al 17 de mayo de 1990,⁵⁷ salvo en el caso de la excepción a favor de trabajadores o sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hubieren iniciado una acción judicial, así como también por ampliar el concepto comunitario de retribución ya no sólo a cuestiones salariales, sino también a todos aquellos que integren la retribución laboral.

Otra de las sentencias ilustrativas en este sentido es el asunto *Ten Oever*,⁵⁸ en donde el tribunal de justicia establece el carácter de retribución de las prestaciones de supervivencia que tienen su origen en un plan de pensiones de empresa.

⁵⁶ TJCE, sentencia del 17 de mayo de 1990, *Barber*, 262/88.

⁵⁷ Sánchez López, Ma. Belén, *La política comunitaria contra la discriminación de la mujer en el trabajo*, Navarra, Aranzadi, 2003, p. 32.

⁵⁸ TJCE, sentencia del 6 de octubre de 1993, *Ten Oever*, 109/91.

3. La Directiva 96/97/CE que modifica a la Directiva 86/378/CEE

De manera inicial podemos señalar que la Directiva 96/97 representa el traslado normativo del cúmulo de resoluciones judiciales que el Tribunal de Luxemburgo ha emitido en materia de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de los regímenes profesionales de la seguridad social comunitaria.

Una de las razones por las que se adopta esta Directiva corresponde a la urgente necesidad de plasmar el avance progresivo que implicaban los fallos jurisprudenciales del Tribunal de Justicia en materia de aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres en lo relativo a las prestaciones de seguridad social, y el asunto *Barber* daría la pauta inicial brindando al acervo comunitario un carácter innovador y de avanzada, principalmente por haber establecido en dicha sentencia el efecto directo del artículo 119. Entre las sentencias ilustrativas que reflejan lo novedoso en materia de seguridad social podemos citar a las sentencias *Worringham*⁵⁹ y *Coloroll*,⁶⁰ entre otras.

VIII. LA DIRECTIVA 2004/113 Y LA IGUALDAD EN EL ACCESO A LOS BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO

Al iniciar el desarrollo de la Directiva 2004/113, una de las primeras observaciones en su estudio es la relativa a la diferente esfera jurídica en que tal Directiva aplica el principio de igualdad

⁵⁹ TJCE, sentencia del 11 de marzo de 1981, *Worringham*, 69/80, en la que el órgano jurisdiccional de Luxemburgo declara que la cotización para la jubilación otorgada por los empresarios a un fondo de pensiones constituye parte de la retribución del trabajador.

⁶⁰ TJCE, sentencia del 28 de septiembre de 1994, *Coloroll Pension Trustees*, C-200/91, asunto en el que el Tribunal de justicia declara que las cotizaciones integran el concepto comunitario de retribución.

entre mujeres y hombres, dado que consiste en un ámbito muy distinto a la materia laboral, esto es, refiriéndose al acceso a los bienes y servicios y a su suministro, al considerar como punto de partida el papel de usuarios o clientes que ambos sexos pueden adquirir al contratar un seguro, ámbito en el que hace especial énfasis.⁶¹

Pues bien, el proyecto inicial de adopción de esta Directiva contemplaba la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a otros terrenos, como por ejemplo publicidad, medios de comunicación,⁶² educación, etcétera; sin embargo, esta visión innovadora no prosperó, al imperar otro tipo de intereses económicos, políticos y sociales, fundamentalmente de un gran número de entes empresariales.

Tal y como podemos observar, su ámbito de aplicación atiende a materias distintas a las reguladas por el artículo 141 TCE (antiguo artículo 119), disposición reglamentaria que en el derecho originario ha brindado el fundamento jurídico comunitario para el avance progresivo de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, reflejando la cada vez mayor incorporación de la mujer al entorno laboral.

En cuanto a su contenido, contempla una articulación normativa muy similar a las anteriores directivas adoptadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incorporando los diversos supuestos de tratos discriminatorios de forma directa e indirecta, así como también estableciendo el carácter desfavorable que estriban los comportamientos de acoso genérico y acoso sexual.

Por su parte, el artículo 3o. establece el ámbito subjetivo, correspondiendo a todas aquellas personas que suministren bienes y servicios al público, independientemente del sector al que

⁶¹ Moreno, Rita, “Directiva de igualdad de trato”, *Trabajadora*, núm. 13, diciembre de 2003, p. 22.

⁶² Véase la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones Agenda de Política Social, COM/2000/0379 final.

perteneczan, ya sea privado o público, incluidos los organismos públicos, así como también las transacciones que se desarrolle en ese ámbito, quienes gozarán de libertad de elección toda vez que sea ajena a toda estimación motivada por razón de sexo. En este mismo sentido, resulta interesante señalar lo que expresa su considerando 15, al establecer que esta normativa europea se aplicará a los seguros y a las pensiones de carácter privado, voluntario e independiente de la relación laboral, todo ello con una finalidad muy clara y evidente: la intención gubernamental del conjunto de los Estados miembros de fomentar este tipo de régimen de seguridad, al tratar de contrarrestar las consecuencias financieras en el gasto público con respecto a la financiación del envejecimiento de la población.⁶³

Uno de los aspectos que nos interesa destacar en esta normativa es lo relativo al terreno de contratación de seguros, ámbito que denota y plasma de manera evidente que un gran número de empresas aseguradoras emplean el sexo como elemento esencial en el cálculo de los diversos factores de riesgo, y con ello determinar las primas, y de las prestaciones derivadas de los diversos productos que brindan los seguros. Doctrinalmente se afirma que son dos aspectos discriminatorios en materia de seguros: la edad y el sexo, específicamente en el caso de los seguros de vida, debiendo tomar como factor primordial, y mayormente objetivo, el personal estilo de vida de los asegurados para efectos de tarificación de primas, con la finalidad de paliar los efectos discriminatorios que resultan de este tipo de prácticas.

Precisamente en la determinación de riesgos recaen las discriminaciones directas por razón de sexo, al evaluarlos en función de las posibles complicaciones del embarazo en el caso de las mujeres, así como también atendiendo las diferentes estadísticas de mortalidad y esperanza de vida de mujeres y hombres.⁶⁴

⁶³ Moreno, Rita, *op. cit.*, p. 22.

⁶⁴ Fernández Crende, Antonio, “Seguros de vida y discriminación sexual. La propuesta de Directiva del Consejo 2003/0265, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios

Un ejemplo de ello son los seguros en materia de salud, en los seguros de vida, así como en el caso de los seguros contra accidentes automovilísticos.⁶⁵ Es por todo ello que se ha propuesto considerar el estilo de vida individual como elemento base para la contratación de seguros *unisex*⁶⁶ en la Unión Europea.⁶⁷

IX. LA DIRECTIVA 2006/54/CE Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ASUNTOS DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

Transcurridos dos años se adopta esta nueva directiva europea en materia de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la más reciente en la materia.

Su principal objetivo consiste en establecer los procedimientos adecuados que garanticen la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres. De esta manera, integra y refunde en un solo instrumento comunitario la normativa anterior, conjugando y entrelazando los diferentes marcos jurídicos establecidos básicamente en las siguientes directivas: 76/207, en materia de igualdad en el acceso

y su suministro”, *InDret, Revista para el Análisis del Derecho*, Barcelona, núm. 254, noviembre de 2004, p. 19.

⁶⁵ Engert, Andreas, “Allied by Surprise? The Economic Case for an Anti-Discrimination Statute”, *German Law Journal*, vol. 7, núm. 4, 2003, p. 689.

⁶⁶ Olmos Pildaín, Asunción, “Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios y a su suministro”, *Revista Española de Seguros*, núm. 120, octubre-diciembre de 2004, pp. 613 y ss.

⁶⁷ Para un análisis más detallado en relación con la utilización de los factores actuales como factor de discriminación véase Figueroa Bello, Aída, “Las recientes directivas comunitarias adoptadas en materia de igualdad en la Unión Europea”, en López de la Vieja, Teresa *et al.* (eds.), *Bioética y feminismo. Estudios multidisciplinares de género*, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca-Centro de Estudios de la Mujer, 2006, colección Aquilafuente, núm. 99, pp. 258-269.

al empleo y en las condiciones de trabajo; 86/378/CEE, en lo concerniente a los regímenes profesionales de seguridad social; 75/117/CE, la primera en esta materia y, por último, la 97/80, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, y de igual manera plasmar el desarrollo jurisprudencial que ha experimentado el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación y que ha motivado la modificación de diversas disposiciones contenidas en las anteriores directivas europeas.

En este mismo sentido, plasma de forma reiterada la regulación previa en cuanto a conceptos de discriminación directa, discriminación indirecta, acoso y acoso sexual, estableciendo tres supuestos que configuran esta conducta discriminatoria, el concepto comunitario de retribución, y lo correspondiente a los regímenes profesionales de seguridad social.

Ahora bien, debemos destacar lo que expresa su artículo 30., relativo a la facultad de los Estados miembros de adoptar medidas de acción positiva como instrumentos a través de los cuales se garantice la igualdad sustancial entre hombres y mujeres en el terreno laboral, y cuyo fundamento jurídico se establece en el apartado tercero del artículo 141 del TCE.

Asimismo, dispone dos instrumentos de reparación de los daños que pudiesen representar las conductas o tratos discriminatorios basados en el sexo. Uno de ellos es la *restitución*, figura a través de la cual se conceden las condiciones existentes previas a la comisión de la conducta discriminatoria, así como también la *indemnización*, cuyo objetivo esencial es la compensación o el resarcimiento de los perjuicios ocasionados por el trato desfavorable.

En este sentido, y de acuerdo con los artículos 20, 21 y 22 de esta Directiva, las instituciones de la Unión Europea han asumido el compromiso en la promoción y fomento de la igualdad de oportunidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres, al expresar en dichos numerales la facultad de los Estados miembros para instaurar aquellos organismos cuyo principal cometido

consista en promover, analizar y brindar el debido seguimiento y apoyo de manera conjunta y coordinada entre los países comunitarios, desarrollando el denominado diálogo social en la negociación colectiva, y fomentando la participación de las organizaciones no gubernamentales, cuyo eje de acción sea precisamente el logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de concentrar e incorporar el avance que a lo largo de un poco más de tres décadas ha tenido la aplicación del principio de igualdad de oportunidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres en la dimensión comunitaria, la Directiva 2006/54 introduce en su numeral 29 el denominado *gender mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género como uno de los ejes de acción de las diversas políticas y programas comunitarios adoptados en el seno de la Unión Europea.⁶⁸

Finalmente se estipula el 15 de agosto del presente año como plazo para su transposición legislativa y reglamentaria, y al transcurrir un año más, para la posterior derogación de las cuatro directivas comunitarias que refunde en su contenido; nos referimos a las directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE.⁶⁹

X. A MODO DE CONCLUSIÓN

Por último, podemos afirmar que la presencia de la mujer en el terreno laboral ha reflejado una evidente desigualdad carac-

⁶⁸ Para un estudio pormenorizado del *mainstreaming* de género en la aplicación de las políticas públicas comunitarias consultese Figueroa Bello, Aída, “No discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UE”, en Figueruelo Burrieza, Ángela e Ibáñez Martínez, Ma. Luisa, *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*, Granada, Comares, 2006, pp. 204-213.

⁶⁹ Año, Vicente, “Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Comentario a la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 67, 2007, pp. 275 y ss.

terizada por condiciones de trabajo notoriamente distintas con respecto a hombres y mujeres, evidenciando una clara segmentación profesional en su vertiente horizontal y vertical en el mercado laboral europeo, al prevalecer estereotipos socioculturales marcados por una acentuada tradición, enfrascados en la estructura socioeconómica y política de Europa.

Aunado a lo anterior, debemos partir de la cuestión de que las disposiciones integradas por el conjunto normativo de las directivas europeas establecen *presupuestos jurídicos mínimos* para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres, dado que corresponderá a los Estados miembros asumir efectivamente no sólo esas directrices básicas, sino ir más allá de lo esencial que representa cada uno de los esquemas jurídicos plasmados en las directivas comunitarias.

Finalmente, podemos aseverar que en el continuo desarrollo del proceso de integración de Europa, resulta imprescindible la aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera efectiva y real, tomando como punto de partida la regulación jurídica que integra el conjunto de directivas europeas, apreciando su carácter instrumental en la armonización de la legislación de los Estados miembros en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, a pesar de seguir latente la necesidad de adoptar directivas enfocadas a otros ámbitos distintos del mundo laboral, como la publicidad, los medios de comunicación y la educación.

XI. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO SOTO, Francisco, *Estudios de derecho social comunitario*, Madrid, 1990.

AÑO, Vicente, “Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Comentario a la Direc-

tiva 2006/54/CE, de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 67, 2007.

BALLESTER PASTOR, María Aparo, “La propuesta de reforma de la Directiva 76/207: evolución y adaptación del principio de no discriminación por razón de sexo en el derecho comunitario”, *Temas Laborales*, núm. 59, 2001.

_____, “Las directivas sobre aplicación del principio de igualdad de trato de las personas por razón de origen racial o étnico (200/43) y por motivos de religión o convicciones o discapacidad, edad u orientación sexual (2000/78)”, en SALINAS MOLINA, Fernando y MOLINER TAMBORERO, Gonzalo (dirs.), *La protección de derechos fundamentales en el orden social*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2005, col. Cuadernos de Derecho Judicial.

CHARRO BAENA, Pilar, “La madre trabajadora: aspectos sociolaborales”, en CARRASCO, María José et al. (eds.), *Mujer, trabajo y maternidad*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas, 1995.

ENGERT, Andreas, “Allied by Surprise? The Economic Case for an Anti-Discrimination Statute”, *German Law Journal*, vol. 7, núm. 4, 2003.

FERNÁNDEZ CRENDE, Antonio, “Seguros de vida y discriminación sexual. La propuesta de Directiva del Consejo 2003/0265, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro”, *Indret, Revista para el Análisis del Derecho*, Barcelona, núm. 254, noviembre de 2004.

FIGUEROA BELLO, Aída, “Las recientes directivas comunitarias adoptadas en materia de igualdad en la Unión Europea”, en LÓPEZ DE LA VIEJA, Teresa et al. (eds.), *Bioética y feminismo. Estudios multidisciplinares de género*, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca-Centro de Estudios de la Mujer, 2006, col. Aquilafuente, núm. 99.

_____, “No discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UE”, en FIGUERUELO

- BURRIEZA, Ángela e IBÁÑEZ MARTÍNEZ, Ma. Luisa, *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*, Granada, Comares, 2006.
- FREIXES SANJUÁN, Teresa, “La perspectiva de género en la elaboración de la Constitución Europea”, *Congreso Internacional Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*, Madrid, 2005, disponible en: http://www.inap.map.es/inapweb/goberna/act_form/pdfs/tfreixes.pdf.
- GUERRERO PADRÓN, Thais, “Directivas comunitarias sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 68, 2003.
- LÓPEZ LÓPEZ, Julia y CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, “La política europea de inserción de la mujer en el mercado de trabajo”, *Políticas de empleo en la Unión Europea: presente y futuro*, Bilbao, Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras, 1999.
- MERINO SEGOVIA, Amparo, “Igualdad de género y tutela de la mujer trabajadora en la negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 20, octubre-diciembre de 2002.
- MORENO, Rita, “Directiva de igualdad de trato”, *Trabajadora*, núm. 13, diciembre de 2003.
- OLMOS PILDAÍN, Asunción, “Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios y a su suministro”, *Revista Española de Seguros*, núm. 120, octubre-diciembre de 2004.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa, *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo*, Madrid, Servicios de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984.
- PUMAR BELTRÁN, Nuria, *La igualdad ante la ley en el ámbito de la seguridad social*, Madrid, Thomson-Aranzadi, 2001.
- REVILLA ESTEVE, Eugenia, “Comentario a las modificaciones introducidas por la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002, en la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres”, *Justicia Laboral. Revista de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14, mayo de 2003.
- SÁNCHEZ LÓPEZ, Ma. Belén, *La política comunitaria contra la discriminación de la mujer en el trabajo*, Navarra, Aranzadi, 2003.