

El principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la luz del Derecho Comunitario Europeo

Juan José Martín Arribas

Profesor de Derecho Internacional Público.

Universidad de Valladolid

CENTRO
DE DOCUMENTACION
EUROPEA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
C/ Librería, s/n -
47002 VALLADOLID

1. INTRODUCCION

El 21 de mayo de 1991 el Consejo de Ministros aprobó una resolución relativa al *tercer programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995)*. En él se reconoce que conviene adoptar un enfoque global e integrado que permita lograr el máximo de eficacia en las políticas de igualdad y considera que este enfoque es necesario para llevar a cabo una política eficaz de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Hasta estos momentos la igualdad de oportunidades aparece respaldada, de una parte, por instrumentos jurídicos comunitarios que podemos agrupar en varias esferas, a saber, a) en el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres /2/, b) en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres /3/, c) en la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo /4/, d) en el cuidado de los niños y niñas /5/; y, de otra, va acompañada de una pluralidad de esfuerzos sistemáticos que, en su apoyo, están desarrollándose a través de los órganos comunitarios /6/.

La *normativa* que se ha venido utilizando hasta ahora es muy variada, abarcando desde el articulado del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (derecho originario) hasta diversos instrumentos de derecho derivado,

básicamente directivas, recomendaciones, y actos atípicos o no previstos en el Tratado adoptados en base al derecho originario y , en particular, los artículos 100 y 235.

El Tratado de la Comunidad Económica Europea es un tratado-marco que ha creado instituciones con la finalidad de que cumplan unos objetivos, otorgándoles poderes para su realización. La puesta en práctica de tales objetivos comunitarios junto con su desarrollo dependen de una estrategia dinámica, como es la de la integración europea y de los "órganos dinámicos" de la Comunidad. La Comisión y el Consejo, motores de la construcción europea, tienen la obligación de orientar la actividad de la Comunidad y de tomar todas las medidas necesarias para la realización de los objetivos del tratado.¹

El artículo 100 regula la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que incidan directamente en el establecimiento o funcionamiento del mercado común otorgando al Consejo de Ministros la competencia para adoptar directivas. Deja, por lo tanto, en manos de la institución comunitaria que representa los intereses de los Estados miembros un procedimiento para poder armonizar las diversas normativas estatales que cumplan la siguiente condición: que afecten al establecimiento o al funcionamiento de la Comunidad Económica Europea, algo muy difícil de probar y comprobar individualizadamente en cada hipótesis².

Se trata de una competencia que, en el campo que nos ocupa, encuentra un obstáculo casi insalvable en el artículo 118 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea en el que se concede prácticamente a los Estados miembros una cláusula de salvaguarda en materia de política social, que se agrava, si se quiere, por el famoso principio de subsidiariedad que va apareciendo en diversos textos comunitarios³. De ahí que, a efectos prácticos, las instituciones comunitarias hayan preferido adoptar generalmente sus disposiciones sobre la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en base al *artículo 235*.

En él se afirma que "cuando una acción de la Comunidad resulte necesaria para lograr, en el funcionamiento del mercado común, uno de los objetivos de la Comunidad, sin que el presente Tratado haya previsto las potestades necesarias al respecto, el Consejo, por unanimidad y a propuesta de la Comisión y oída la Asamblea, adoptará las disposiciones pertinentes". Deja, pues, la puerta abierta a las instituciones comunitarias para poder tomar cualquier tipo de decisión, sea *directiva*, *recomendación*, *resolución*, etc, cuando se precise una actuación comunitaria para realizar uno de los objetivos del Tratado dentro del funcionamiento del mercado común y el Tratado no haya otorgado ninguna potestad para actuar. Desde esta perspectiva, este sistema parece dejar en manos de la Comunidad europea una competencia subsidiaria que tiene aplicación en el ámbito social, en tanto que la principal sigue perteneciendo a cada uno de los Estados miembros que la componen.

Por lo demás, de los instrumentos más utilizados, destaca la *directiva* del Consejo de la Comunidad Económica Europea como el más efectivo para el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, si bien a partir de la pasada década de los años ochenta han comenzado a proliferar las *recomendaciones* de la Comisión y sobre todo las *resoluciones* del Consejo. Entre estas últimas ofrecen especial interés las que regulan los tres programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres puesto que en cada uno de ellos se diseñan las líneas maestras que durante cinco años sirven de punto de refe-

rencia a las instituciones comunitarias para adoptar instrumentos jurídicos más eficaces, capaces de regular los temas con mayor precisión.

El artículo 189 del Tratado de la Comunidad Económica Europea delimita la noción de *directiva* al señalar que "obligará al Estado miembro destinatario por lo que se refiere al resultado que deba conseguirse, respetando, sin embargo, la competencia de las autoridades nacionales en cuanto a la forma y los medios". En su consecuencia, es una norma comunitaria que tiene carácter obligatorio, que va dirigida y afecta en su cumplimiento a los Estados miembros, que no puede aplicarse directamente, que impone una obligación de resultado, ésto es, lo verdaderamente importante es que cumpla la finalidad para la que fue adoptada y lo secundario son los medios y las formas que en cada Estado elija la autoridad nacional. Esta discrecionalidad que a simple vista parece otorgar al Estado destinatario es más aparente que real, puesto que los medios y las formas al estar supeditados a un resultado no siempre ofrecen un amplio abanico de posibilidades⁴. Más aún, el sujeto afectado está obligado a cumplir los plazos que la propia *directiva* establece para su aplicación, de tal manera que, si no se cumplen, la Comisión, como institución que defiende los intereses de la Comunidad, puede denunciar al Estado incumplidor ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas⁵.

Las *recomendaciones*, a diferencia de las anteriores, no son vinculantes (artículo 189 del Tratado de la Comunidad Económica Europea), no obligan ni en cuanto al resultado, ni respecto a los medios, ni al sujeto al que van dirigidas, ni a su autor y sobre ellas no se establece ningún tipo de control jurisdiccional. Marcan -hay que reconocerlo- algunas pautas de orientación para las legislaciones internas, sirviendo, en este sentido, de medios para lograr un cierto acercamiento o aproximación entre las diversas normativas de los Estados miembros.

De entre los actos de las instituciones no previstos en el Tratado que se ocupan de regular la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres destacan las *resoluciones del Consejo* en las que se establecen un elenco de principios

generales o líneas maestras sobre los que ha de desarrollarse las actuaciones comunitarias. De todas ellas merece la pena hacer hincapié, por su relevancia, en los *tres programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres* que persiguen no tanto el eliminar o aminorar los efectos de las discriminaciones, sino el erradicar las causas que las producen.

El *primero* de ellos, adoptado para los años 1982-1985⁶ prevé, entre otras cosas, la supervisión jurídica de las normas de derecho comunitario, la concreta promoción del principio de igualdad en materia de educación, formación, empleo, protección social de la mujer trabajadora y el reparto de responsabilidades entre el hombre y la mujer. Trata igualmente de establecer un diálogo social en el que jueguen el papel que se merecen los interlocutores sociales. Recoge el propósito de promover y financiar acciones específicas en materia de empleo femenino basadas en actuaciones piloto o en las categorías más vulnerables de los trabajadores femeninos.

El *segundo* para los años 1986-1990⁷ continúa las líneas ya trazadas en el precedente, resaltando la importancia de adoptar medidas que puedan potenciar el acceso de la mujer a un puesto de trabajo por cuenta propia, apoyar la contratación de la mujer en empresas con nueva tecnología, favorecer las campañas de sensibilización, información y difusión social, respaldar la promoción de la mujer a puestos de trabajo con responsabilidad tanto en el sector público como en el sector privado.

El *tercero*, vigente para los años 1991-1995⁸ recuerda, en lo que atañe al derecho, que los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas, las directivas que ha adoptado el Consejo de Ministros en la esfera de la igualdad entre hombres y mujeres, la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores adopta en el Consejo europeo de Estrasburgo de 9 de Diciembre de 1989, los dos programas de acción 1982-1985 y 1986-1990, y, desde el lado de los hechos, los esfuerzos emprendidos en materia de sensibilización, información, formación, ayudas que ha aportado el fondo social europeo, han producido una

mejora de la situación económica pero no han acabado de resolver las desigualdades, particularmente por lo que respecta al empleo de las mujeres.

Considera que los *agentes sociales* deben desempeñar un papel muy importante en la ejecución de este programa y los invita a a) incluir en la negociación colectiva la igualdad de retribución, la eliminación de discriminaciones basadas en el sexo y la igualdad de oportunidades y de trato, b) fortalecer el diálogo social conciliando las responsabilidades profesionales y familiares y protegiendo la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, c) adoptar todas las medidas que sean necesarias para promover de forma activa la representación de las mujeres en los órganos decisorios.

Invita a los *Estados miembros* a a) aumentar el nivel de información y garantizar la aplicación de las disposiciones legales existentes, b) aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, c) mejorar la calidad del empleo femenino, d) reducir las trabas que obstaculizan el acceso y la participación de las mujeres en el empleo, e) continuar desarrollando labores de sensibilización e información sobre la igualdad de oportunidades y de trato, f) fomentar una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, su contribución a la vida económica y social, así como a la vida pública, facilitando la compaginación de las responsabilidades familiares con las profesionales, g) adoptar planes nacionales, regionales o locales de igualdad, así como elaborar informes de evaluación que les permitan colaborar con la Comisión en la realización de los objetivos de este programa.

Invita a la *Comisión* a que a) vele por la aplicación del programa y que proceda a una evaluación provisional y a una evaluación global de la política de igualdad de oportunidades y de trato basándose en las informaciones que le transmitan los Estados miembros y el conjunto de acciones llevadas a cabo bajo su iniciativa, b) presente los resultados de dichas evaluaciones ante el Parlamento europeo y el Consejo Económico y Social, c) integre el objetivo de igualdad de oportunidades y de trato en la elaboración y ejecución de las políticas y programas de acción pertinentes.

2. LA IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El principio de igualdad de retribución entre los hombres y las mujeres ha sido el primero en hacerse reconocer y aceptar por el derecho comunitario, habida cuenta que su existencia data ya desde el mismo momento en el que se instituye la Comunidad Económica Europea, si bien encuentra un posterior desarrollo mediante la directiva del Consejo de 10 de Febrero de 1975 (75/117/CEE) relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, y la propuesta de directiva del Consejo presentada por la Comisión el 27 de Mayo de 1988 relativa a la carga de la prueba en el ámbito de la igualdad de retribución y de trato entre hombres y mujeres.

2.1 En el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea.

Mediante el artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea los Estados miembros se comprometen a aplicar el *principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo*. Dicha norma queda incluida en las disposiciones sociales del capítulo primero del título tercero consagrado a la política social comunitaria.

En un principio, su redacción no obedeció a razones de tipo social tal y como a primera vista podría imaginarse, sino más precisamente a consideraciones económicas, tratando de prevenir hipotéticas distorsiones de la competencia en el mercado común⁹. A pesar de ello el Tribunal de Justicia de Luxemburgo en 1976 aclaró la doble finalidad que persigue esta norma¹⁰. De una parte, un objetivo económico consistente en evitar que en la competencia intracomunitaria las empresas establecidas en los Estados que hayan aplicado efectivamente el principio de igualdad de retribución no queden en desventaja en relación con las empresas situadas en los Estados que aún no han eliminado las discriminaciones salariales con respecto a la mano de obra femenina. Se trata de evitar, en definitiva, un dumping salarial que impida la libre competen-

cia. De otra, esta disposición debe asegurar al mismo tiempo el progreso social y perseguir la mejora constante de las condiciones de vida y de empleo de los europeos, tal y como se establece en el preámbulo del tratado. De esta doble finalidad, económica y social, se deduce que el principio de igualdad de remuneración forma parte de los fundamentos de la Comunidad.

Se define el término *retribución* como el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones que el empresario satisfaga directa o indirectamente, en dinero o en especie, al trabajador en razón de la relación de trabajo. Se trata de un concepto amplio que poco a poco va siendo acotado por la diversa jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

En efecto, el concepto de retribución, en el sentido del párrafo 2 del artículo 119, comprende todas las gratificaciones en dinero o en especie, *actuales o futuras*, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo¹¹. El hecho de que determinadas prestaciones sean pagadas una vez extinguida la relación laboral no excluye que puedan tener un carácter de retribución en el sentido del artículo 119¹².

La jurisprudencia comunitaria admite que las prestaciones que reciben los trabajadores a través de *planes de pensiones* constituyen una retribución en el sentido de este artículo¹³. Sin embargo, excluye, de este concepto, aquellas cotizaciones que el empresario haya aportado a un fondo de pensiones legalmente regulado de conformidad con la Seguridad Social, por no estar determinadas ni por la relación laboral entre el empresario y el trabajador, ni por consideraciones de política social¹⁴.

También las *indemnizaciones* concedidas al trabajador con motivo de su *despido* (término que ha de entenderse en sentido amplio incluyendo desde el despido colectivo hasta incluso la jubilación anticipada¹⁵), constituyen una forma de retribución a la que tiene derecho en razón de su relación laboral que se le paga en el momento del cese de esta relación, facilitándole su adaptación a las nuevas circunstancias resultantes de la pérdida de su empleo y garantizándole una fuente de ingresos durante el período de bús-

queda de un nuevo trabajo ya sean pagadas éstas en virtud de un contrato de trabajo, de disposiciones legales o con carácter voluntario¹⁶. Dos criterios parecen guiar, por tanto, al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas a la hora de determinar la exacta naturaleza jurídica de las indemnizaciones por despido, a saber, de una parte la existencia de un pago realizado por el empresario al trabajador y, de otra, la estrecha relación entre el trabajo y la citada prestación.

La expresión del artículo 119 *en razón de la relación de trabajo* supone, como el Abogado general SR. VERLOREN VAN THEMAAT ha subrayado acertadamente en sus conclusiones en el asunto *Burton*, una relación de causalidad indisoluble entre la retribución y la relación de trabajo¹⁷, de tal modo que la inexistencia de dicho nexo causal haría imposible hablar del concepto retribución, y, en su consecuencia, sería inaplicable el principio de igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres tal y como se recoge en el derecho comunitario.

La *igualdad de retribución* sin discriminación por razón de sexo significa esencialmente dos cosas: una, que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida, y dos, que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo. Esta igualdad sucede únicamente cuando un hombre y una mujer ocupan un *mismo* puesto de *trabajo*, determinándose mucho más este concepto que en el convenio número 100 de la Organización Internacional de Trabajo¹⁸.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha puesto de manifiesto la importancia que tiene la *transparencia* y, particularmente, la posibilidad de un control por parte de los órganos jurisdiccionales nacionales a fin de evitar y, en su caso, eliminar cualquier discriminación por razón de sexo. La verdadera transparencia sólo se garantiza si el principio de igualdad de retribución se aplica a cada uno de los elementos de la retribución, concedida respectivamente a los trabajadores masculinos y femeninos, y no sólo en función de una apreciación global de las gratificaciones concedidas a los trabajadores¹⁹. En

caso de discriminación indirecta contenida en una disposición de un convenio colectivo, el juez nacional ha de dejar sin aplicación dicha disposición sin solicitar o esperar previamente su derogación mediante la negociación colectiva o por cualquier procedimiento, y deberá aplicar a los miembros del grupo perjudicado por dicha discriminación el mismo régimen legal del que disfruten los demás trabajadores; régimen que, a falta de un correcto desarrollo del art. 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea en el derecho nacional, sigue siendo el único sistema de referencia válido. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional, único competente para apreciar los hechos, determinar, teniendo en cuenta todas las circunstancias, si, y en qué medida, una disposición de un convenio colectivo está justificada por razones objetivas y ajenas a cualquier discriminación por razón de sexo²⁰.

Otro tema que ha abordado reiteradamente el Tribunal de Luxemburgo ha sido el del *efecto directo* de este artículo 119. Desde la sentencia *Defrenne II* ha dejado bien sentado que tiene efecto directo no sólo con respecto a los Estados sino incluso entre particulares, habida cuenta de que al tener un carácter imperativo la prohibición de discriminación entre trabajadores masculinos y femeninos, no se impone sólo a la actuación de las autoridades públicas, sino también afecta a la totalidad de convenios que regulan, con carácter colectivo, el trabajo por cuenta ajena, así como los contratos celebrados entre particulares²¹. El efecto directo de esta norma debe entenderse, en su consecuencia, tanto en un sentido vertical (Administración-administrados) cuanto en sentido horizontal (particulares-particulares). Más aún, este artículo 119 es suficientemente preciso como para ser invocado por un particular ante un órgano jurisdiccional nacional al objeto de que éste deje inaplicada cualquier disposición nacional, sea legal, convencional o contractual. Según la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo cualquier tribunal nacional encargado de aplicar las disposiciones del derecho comunitario en el ámbito de su competencia tiene la obligación de garantizar la eficacia de estas medidas, dejando sin aplicación, en caso de necesidad, cualquier disposición contraria de la legislación comunitaria, sin que tenga

que solicitar o esperar la derogación de aquella por vía legislativa o por cualquier otro medio constitucional²².

En teoría cada Estado se obligaba a garantizar su *aplicación durante y después de la primera etapa*, ésto es, antes y después del 31 de Diciembre de 1961. La práctica demostraba la existencia de enormes obstáculos para cambiar una situación fáctica por la cual en el conjunto de los Estados miembros pervivían cuantiosas discriminaciones salariales. Esta situación quedaba supeditada al calendario que debía seguirse a tenor del artículo 8 del Tratado de Roma para establecer progresivamente el Mercado Común durante un período transitorio de doce años. Más concretamente, el párrafo tercero del artículo 119 condicionaba el paso de la primera a la segunda etapa a "la comprobación de que efectivamente se han alcanzado, en lo esencial, los objetivos específicamente establecidos en el presente Tratado para la primera etapa y que, sin perjuicio de las excepciones y procedimientos previstos en este Tratado, se han cumplido las obligaciones asumidas. Dicha comprobación será efectuada, al finalizar el cuarto año, por el Consejo, que decidirá por unanimidad, previo informe de la Comisión".

Como ni los Estados miembros, ni las instituciones comunitarias querían retrasar el paso a la segunda etapa debido al incumplimiento del objetivo de la igualdad de salarios para trabajadores masculinos y femeninos, el día 30 de Diciembre de 1961 los representantes de los gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, dictaron una resolución²³ por la que básicamente se diseñaba un nuevo calendario de actuaciones para tratar de conseguir una aplicación armoniosa del principio de igualdad de remuneraciones en los diferentes Estados. Efectivamente, en base a lo anterior, las diferencias salariales deberían irse reduciendo progresivamente del siguiente modo: hasta un 15% antes del 30 de Junio de 1962, hasta un 10% al 30 de Junio de 1963, desapareciendo completamente el 31 de Diciembre de 1964.

Se modificaba de esta manera el artículo 119, sin respetarse los dos posibles procedimientos que podían utilizarse lícitamente según el Tratado de Roma, como eran, de una parte, el contemplado en el artículo 8 donde los objetivos

que se perseguían podían dejar de cumplirse en "las excepciones y procedimientos previstos en el Tratado", y de otra, el del artículo 236 donde se establece un procedimiento general de revisión del Tratado. Esta decisión de dudoso valor jurídico pero, sin duda, con enorme peso político, no forma parte del derecho derivado que puede crearse al amparo del artículo 189, y como afirma R. JOLIET queda fuera del sistema institucional comunitario. Desde un ángulo formal podría considerarse como un acuerdo internacional en forma simplificada, si bien, para ello, debería haberse adoptado con la finalidad de realizar los objetivos de la Comunidad²⁴. De todos modos, cualquier discusión doctrinal que pudiera suscitarse a este respecto, quedaría zanjada años después por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, al declarar mediante la *sentencia de 8 de Abril de 1976* que era imposible modificar el Tratado sin recurrir al procedimiento de revisión del artículo 236 y que la resolución de los Estados miembros de 30 de Diciembre de 1961 no podía modificar válidamente el vencimiento de los plazos que establecía el Tratado²⁵.

El inicio del fin de las dificultades para aplicar correctamente el artículo 119 vino marcado por la resolución del Consejo de 21 de Enero de 1974 por la que se adoptaba el *programa de acción social de la Comunidad* tendente a crear una situación en la que se garantice la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de empleo y se mejoren las condiciones económicas y psicológicas, así como la infraestructura social y pedagógica, donde se reconoce el carácter prioritario de las acciones que deben emprenderse en favor de la mujer en lo que afecta al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluida la retribución²⁶. Desde esa fecha hasta la actualidad los esfuerzos institucionales se han ido centrando en concretar diversos aspectos del principio de igualdad de remuneración e igualdad de trato a través de una pluralidad de instrumentos que, aunque insuficientes, obligan a los Estados miembros a utilizar criterios comunes en el tratamiento de los trabajadores masculinos y femeninos al objeto de excluir cualquier tipo de discriminación basada en el sexo.

2.2.- En las directivas comunitarias

Solamente una directiva, la 75/117/CEE, concreta y delimita, por el momento, el contenido del artículo 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea. Bien es verdad, sin embargo, que, desde el año 1988, existe un proyecto de directiva que a nivel procedimental puede suponer, cuando entre en vigor, una "revolución" en cuanto a los medios de defensa que tienen las personas que se sientan discriminadas, tanto en relación con el principio de igualdad de retribución como con el de igualdad de trato, cuando pretendan hacer valer sus derechos ante los órganos jurisdiccionales o administrativos de derecho interno.

2.2.1.- *La directiva 75/117/CEE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos*²⁷.

Después de una *parte programática* en la que el Consejo de Ministros afirma que subsisten desigualdades en los Estados miembros sobre la equiparación de los salarios masculinos y femeninos, que corresponde en primer lugar a éstos garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la redacción de la *parte dispositiva* se compone de diez artículos que toman como base el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, la propuesta de la Comisión, el dictámen del Parlamento europeo y el dictámen del Comité Económico y Social.

En esta directiva se delimita el *principio de igualdad de retribución* que figura en el artículo 119 del Tratado de la Comunidad Europea desde un ángulo general y desde otro más específico. De conformidad con el primero, supone la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo dentro del conjunto de los elementos y condiciones de retribución en un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor. Según el segundo, el sistema de clasificaciones profesionales que se utilice para fijar las retribuciones debe excluir las discriminaciones por razón de sexo basándose en criterios comunes para los trabajadores masculinos y femeninos.

Establece un elenco de *obligaciones estatales*:

a) eliminar las discriminaciones procedentes de

normas legales, reglamentarias o administrativas que sean contrarias al principio de igualdad de retribución; b) adoptar medidas tendentes a hacer anular o modificar las disposiciones convencionales o contractuales que sean contrarias a este principio; c) introducir en su ordenamiento interno aquellas medidas que posibiliten hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional a cualquier trabajador que se considere discriminado; d) tomar las medidas necesarias para proteger a cualquier trabajador que haya defendido el principio de igualdad de retribución contra cualquier despido empresarial por tal motivo; e) garantizar la aplicación de este principio; f) informar a los trabajadores de las disposiciones adoptadas para aplicar esta directiva; g) establecer las medidas legales necesarias para introducir esta directiva en su derecho interno en el plazo de un año a partir de la notificación e informar de ello a la Comisión.

2.2.2.- *La propuesta de directiva del Consejo (presentada por la Comisión el 27 de Mayo de 1988) 88/1176/C.E.E. relativa a la carga de la prueba en el ámbito de la igualdad de retribución y de trato entre hombres y mujeres*²⁸.

Recuerda, entre otros instrumentos, la resolución del Consejo de Ministros de 24 de Julio de 1986 relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres donde se invitaba a los Estados miembros a que apliquen acciones tendentes a garantizar una aplicación efectiva del derecho existente en materia de igualdad, en particular mediante el examen de todos los aspectos de los problemas relativos a la carga de la prueba.

La materia que aquí se regula pretende garantizar una mayor efectividad de las medidas adoptadas por los Estados miembros en aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres facilitando el acceso a los órganos jurisdiccionales a quienes quieran hacer valer sus derechos con respecto a este principio.

En sus nueve artículos establece algunas definiciones, su ámbito de aplicación material y una serie de obligaciones para los Estados miembros, sujetos a los que irá dirigida cuando entre en vigor.

La modificación de la carga de la prueba supone que en la hipótesis en la que una persona (el demandante) exponga ante un órgano juris-

diccional interno un hecho o una serie de hechos que si no se rebaten permiten suponer la existencia de una discriminación directa o indirecta gozará del beneficio de la duda, en tanto que el demandado tiene la obligación de demostrar que no ha habido violación del principio de igualdad.

Equipara el principio de igualdad con aquel que se enuncia en el artículo 119 del Tratado de la CEE, y en las directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 79/7/CEE 86/378/CEE y 86/613/CEE del Consejo. Define la *discriminación indirecta* como aquella que se produce como consecuencia de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral que perjudique de un modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo, especialmente en relación con la situación matrimonial o familiar, y no está objetivamente justificada por ninguna razón o condición necesaria no vinculada al sexo de la persona.

Desde un *ángulo material* se aplicará a todas las medidas comunitarias que afecten al principio de igualdad y a cualquier procedimiento de carácter civil o administrativo de derecho interno en el que se deban aplicar dichas medidas, excluyéndose expresamente de su ámbito el procedimiento penal.

Las *obligaciones* que deberán cumplir los Estados miembros son básicamente: a) introducir medidas domésticas tendentes a que los órganos internos competentes puedan garantizar la instrucción de cualquier demanda por discriminación y las partes litigantes puedan disponer de la información necesaria para hacer valer sus derechos, b) velar porque las disposiciones adoptadas en aplicación de esta directiva sean conocidas por todas las personas interesadas, así como la Comisión de las Comunidades, c) derogar o modificar cualquier disposición legal, convencional, contractual, reglamentaria o estatutaria que sea contraria al contenido de esta directiva.

Como ya afirmara el Parlamento europeo en su *resolución sobre las repercusiones de la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto n.º 109/88 sobre la igualdad de trato para hombres y mujeres*, la modificación de la carga de la prueba, aunque resulta inhabitual con relación a los principios generales del derecho de nuestras sociedades, está justificada por el hecho de que el trabajador por cuenta ajena está subordinado al empresario y no

dispone, por lo general, de los medios de información propios que le permitan establecer las pruebas de una posible discriminación y, en consecuencia, el respeto de la justicia exige que se tome en consideración esta desventaja en la situación²⁹.

3. LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Aunque las fronteras entre el principio de igualdad de retribución y el de igualdad de trato no están taxativamente delimitadas, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de Luxemburgo va estableciendo criterios que tratan de diferenciarlos. En este sentido, ha llegado a afirmar que si éste se aplica a los requisitos que deben cumplirse para poder obtener la prestación, aquel se refiere a la prestación que se deriva de esos requisitos³⁰.

La igualdad de trato entre hombres y mujeres se regula principalmente mediante directivas comunitarias en lo que atañe al acceso a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (76/207/CEE), a la seguridad social entendida en términos generales (79/7/CEE), particularmente a los regímenes profesionales de la seguridad social (86/378/CEE) y a los que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como a la protección de la maternidad (86/613/CEE).

3.1 *La directiva 76/207/CEE regula la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo*³¹.

Tomando como base el Tratado de la Comunidad Económica Europea, la propuesta de la Comisión, el dictamen del Parlamento europeo, el dictamen del Comité Económico y Social y considerando la anterior directiva 75/117, establece el ámbito de *aplicación material del principio de igualdad de trato*: acceso al empleo, incluida la promoción, la formación profesional, las condiciones de trabajo.

Define el *principio de igualdad de trato* como una ausencia de discriminación basada directa o indirectamente en el sexo, en lo que se refiere particularmente a) al estado matrimonial o familiar, b) a empleos o puestos de trabajo cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de jerarquía profesional, c) a la orientación profesional, a la formación y al perfeccionamiento y reciclaje profesionales, d) a las condiciones de trabajo.

Permite a los Estados introducir *excepciones* a la regla general de la igualdad de trato siempre y cuando pretendan defender aquellas actividades profesionales en las que, debido a su naturaleza o a las condiciones de su ejercicio, el sexo venga a ser una condición determinante. Esta directiva no es un obstáculo para las disposiciones sobre la protección de la mujer, especialmente aquéllas que afectan al embarazo y a la maternidad, ni tampoco a aquellas medidas que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asegura también la eliminación de todo tipo de discriminación sea cual sea su apoyo legal, convencional o contractual o incluso respaldada por actuaciones empresariales, introduciendo garantías jurisdiccionales y disciplinarias. También en esta directiva los Estados miembros deben adoptar aquellas medidas que sean necesarias para garantizar la protección de los trabajadores contra cualquier despido por haber defendido la igualdad de trato. Se comprometen a informar a los trabajadores y a la Comisión de las disposiciones adoptadas sobre la aplicación de esta directiva.

El Consejo de Ministros, a propuesta de la Comisión, deberá adoptar disposiciones que garanticen la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social.

Esta directiva marca las pautas a seguir para el desarrollo de la igualdad de trato y, por ende, de oportunidades entre hombres y mujeres en futuras regulaciones, particularmente en el campo de la seguridad social. En conexión con ella debería profundizarse en materias como el estado matrimonial o familiar, condiciones de trabajo, acceso al empleo, formación y promoción profesionales así como el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales de la mujer que cons-

tituyen actualmente obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.

3.2.- *La directiva 79/7/CEE sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social*⁸².

Responde precisamente al compromiso que el Consejo de Ministros se había obligado en la directiva 76/207/CEE.

En su ámbito de *aplicación personal* afecta a la población activa entendida en un sentido amplio habida cuenta de que tienen cabida los trabajadores independientes, los trabajadores cuya actividad laboral se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario, a aquéllos que buscan empleo y a los trabajadores disminuidos.

Su *aplicación material* hace referencia a los regímenes legales que protegen contra la enfermedad, la invalidez, la vejez, los accidentes laborales y enfermedades profesionales o el desempleo, así como a las disposiciones referentes a la ayuda social que completen o suplan los antedichos regímenes. Queda excluida expresamente de su aplicación la normativa sobre prestaciones a favor de supervivientes o sobre prestaciones familiares.

Este *principio de igualdad de trato* supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo particularmente en relación con el estado matrimonial o familiar, sin que queden afectadas las disposiciones que protegen a la mujer en razón de la maternidad.

Las *obligaciones estatales* quedan reducidas a la adopción de medidas a) que tiendan a suprimir aquellas disposiciones legales, reglamentarias o administrativas contrarias a este principio, b) que abran la vía jurisdiccional a aquellas personas que se consideren discriminadas, c) para la aplicación de esta directiva en un plazo de seis años a partir de la fecha de la notificación, d) para informar a la Comisión.

Los Estados miembros tienen la facultad de excluir de su aplicación: a) la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de jubilación, b) las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que hayan educado hijos, c) la concesión de derechos a prestaciones de

vejez o invalidez en razón de los derechos derivados de la esposa, d) la concesión de aumentos de las prestaciones de larga duración de invalidez, de vejez, de accidente laboral o enfermedad profesional por la esposa a cargo, e) las consecuencias que, antes de la adopción de esta directiva, resulten del ejercicio de un derecho de opción con objeto de no adquirir derechos o de no contraer obligaciones en el marco de un régimen legal.

El Consejo de Ministros, previa propuesta de la Comisión, se compromete a adoptar las disposiciones necesarias que apliquen este principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales (artículo 3. 3.º).

3.3.- *La directiva 86/378/CEE hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social*³³.

Toma como punto de partida el principio de igualdad de retribución y las directivas que regulan el principio de igualdad de trato, especialmente el artículo 3, párrafo 3.º de la directiva 79/7/CEE, así como la preceptiva propuesta de la Comisión y los dictámenes respectivos del Parlamento europeo y del Comité Económico y Social.

Sus disposiciones afectarán desde un *ángulo personal* a la población activa, a los jubilados y a los trabajadores inválidos. Dentro del primer grupo se incluyen los trabajadores independientes, áquellos cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario y aquellas personas que busquen empleo.

En cuanto a su *ámbito material* de aplicación, regula el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, entendiendo por tales áquellos que quedan fuera de la regulación de la directiva 79/7/CEE cuya finalidad 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 legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuera obligatoria como si fuera facultativa. Particularmente, se aplicará a aquellos

regímenes profesionales que aseguren una protección contra la enfermedad, la invalidez, la vejez incluyendo las jubilaciones anticipadas, los accidentes laborales y enfermedades profesionales, el desempleo, y a aquellos regímenes profesionales que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en concreto, prestaciones de sobrevivientes y prestaciones familiares.

Se *excluyen* de su aplicación los contratos individuales, los regímenes de un sólo miembro, los contratos de seguro en los que no participe el empresario cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena, las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales que se ofrezcan individualmente a los participantes con la finalidad de garantizarles ya sea las prestaciones complementarias o ya la elección de la fecha inicial de la percepción de las prestaciones normales o la elección entre varias prestaciones.

Este *principio de igualdad de trato* al igual que en las directivas precedentes implica aquí la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo especialmente en lo referente al estado matrimonial o familiar y sin oponerse a aquellas disposiciones que protejan a la mujer por la maternidad.

Introduce, por contra, *innovaciones* importantes en su artículo 6 al incluir un listado de situaciones contrarias al principio que pretende proteger. Listado que debe interpretarse, sin duda, como indicativo y no cerrado, posiblemente redactado en base a diferentes supuestos que ha ido resolviendo el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Se trata de normas que fundadas en el sexo a) definan las personas admitidas a participar en un régimen profesional, b) establezcan el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional, c) establezcan criterios diferentes sobre la edad para pertenecer a un régimen o sobre la duración mínima de empleo o de afiliación para obtener las prestaciones correspondientes, d) prevean criterios diferentes a la hora de reembolsar las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho aplazado de las prestaciones a largo, plazo, e) establecer condiciones diferentes sobre la concesión de las prestaciones, f) imponer edades diferentes de jubilación, g) inte-

rrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de licencia por maternidad, h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores, j) prever criterios diferentes o aplicables únicamente a trabajadores de un sexo determinado.

Las *obligaciones* que contraen los *Estados* miembros mediante esta directiva básicamente están en la misma línea que sus predecesoras: a) proteger a los trabajadores contra cualquier despido producido como consecuencia de una acción tendente a hacer respetar el principio de igualdad de trato, b) adoptar las medidas necesarias para que se anulen o modifiquen aquellas disposiciones legales, convencionales o reglamentarias contrarias a este principio, c) adoptar medidas para que los regímenes que contengan dichas disposiciones no puedan ser objeto de medidas administrativas de aprobación o extensión, d) tomar medidas tendentes a revisar antes del 1 de Enero de 1993 aquellas disposiciones contrarias a este principio, e) adoptar las normas internas necesarias para la aplicación de esta directiva a más tardar el 30 de Julio de 1989.

No obstante lo anterior, los Estados miembros pueden *aplazar* la *aplicación* de este principio de igualdad de trato en lo que se refiere a: a) la fijación de la edad de la jubilación, b) las pensiones de sobrevivientes hasta que una directiva imponga a este respecto el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social, c) niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores hasta la fecha límite del 30 de Julio de 1999.

3.4.- *La directiva 86/613/CEE regula la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como la protección de la maternidad*⁶⁴.

Alude a la directiva 75/117/CEE, a la 76/207/CEE, a la 79/7/CEE, a la resolución de 12 de Julio de 1982 referente al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres por la que el Consejo de Ministros aprobó los objetivos generales de la comunicación de la Comisión relativa al nuevo programa de acción de la Comunidad (1982-1985), y tiene en cuenta los preceptivos informes del Parlamento europeo y

del Consejo Económico y Social así como la propuesta de la Comisión.

Desde el ángulo de *aplicación personal* afecta a los trabajadores autónomos y a su cónyuges no asalariados, ni asociados, que participen de manera habitual y en las condiciones previstas por el derecho nacional, en la actividad del trabajador autónomo, realizando las mismas tareas o tareas complementarias. Define, en sintonía con lo anterior, al trabajador autónomo como toda persona que ejerza una actividad lucrativa por cuenta propia en las condiciones previstas en el derecho interno, incluyéndose los agricultores y los profesionales liberales.

Su *aplicación material* es residual y negativa puesto que pretende garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma o que contribuyan al ejercicio de dicha actividad en aquellos aspectos que no estén cubiertos por las directivas 76/207/CEE y 79/7/CEE.

Una vez más el *principio de igualdad de trato* implica la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta basada en el sexo, con referencia particular al estado familiar o matrimonial.

Las *obligaciones* o compromisos que impone esta directiva a los *Estados* miembros se adecuan al objeto que se pretende regular: a) adoptarán las medidas necesarias para que los requisitos de constitución de una sociedad entre esposos no sean más restrictivos que los que se exigen a personas sin vínculo matrimonial, b) tomarán medidas que favorezcan el acceso a un régimen de seguridad social sobre una base voluntaria y contributiva a los cónyuges no asalariados que participan en las actividades del trabajador autónomo, c) adoptarán las medidas necesarias para que desaparezcan aquellas disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato, particularmente en lo que respecta a la creación, la instalación o la ampliación de una empresa o al inicio o a la extensión de cualquier otra forma de actividad de trabajador autónomo incluidas las facilidades financieras, d) examinarán las condiciones en las que pueden reconocerse más favorablemente el trabajo que realizan los cónyuges no asalariados de los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas pueden acceder a servi-

cios sociales y a prestaciones económicas durante la interrupción de su actividad debida al embarazo o a la maternidad.

Otras obligaciones en sintonía con las directivas ya estudiadas son a) introducir en su ordenamiento jurídico medidas que posibiliten la defensa en vía jurisdiccional de aquéllos que se sientan discriminados con respecto a este principio, y b) informar a los organismos representativos de estos trabajadores así como a los centros de formación profesional de las disposiciones en vigor sobre esta materia. El plazo de aplicación de esta directiva es, a más tardar, el 30 de Junio de 1989 si bien en todo lo que sea modificar su legislación en materia de derechos y obligaciones matrimoniales tendente a equiparar las condiciones de constitución de una sociedad puede alargarse hasta el 30 de Junio de 1991.

El Consejo de Ministros deberá reexaminar esta directiva antes del 31 de Julio de 1993, a propuesta de la Comisión.

4. LA DIGNIDAD DE LA MUJER Y DEL HOMBRE EN EL TRABAJO

La protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo aparece regulada hoy por hoy en instrumentos comunitarios de carácter no obligatorio. Su fundamentación jurídica encuentra apoyo en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, y sobre todo en los artículos 3, 4 y 5 de la directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de Febrero de 1976, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Por el momento la resolución del Consejo de 29 de Mayo de 1990, 90/157/CEE, y la recomendación de la Comisión de 27 de Noviembre de 1991, 92/131/CEE, junto con el anexo que la acompaña (Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual)³⁵ son las normas de mayor relevancia que regulan *in extenso* esta materia.

Los supuestos de hecho que tratan de solucionar son actuaciones de acoso sexual o de conducta no deseada que afectan a la dignidad del

hombre y de la mujer en el trabajo, creando un enorme problema para numerosos trabajadores, sobre todo femeninos, en la Comunidad y suponiendo un enorme obstáculo para la correcta integración de la mujer en el mundo laboral.

4.1. La resolución del Consejo 90/157/CEE relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Entiende que toda conducta de naturaleza sexual constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores si a) es indeseada y ofensiva para la persona que la soporta, b) la aquiescencia o negación a dicha conducta se utiliza como base para una decisión que tenga efectos sobre cualquier ámbito del empleo de una persona, c) crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

Pide a las *instituciones comunitarias* que desarrollen medidas de acción positivas destinadas a lograr un buen entorno laboral, y particularmente hace un llamamiento a la *Comisión* para que a) realice una óptima labor informativa acerca de la protección de la dignidad de la mujer y del hombre ante las autoridades competentes, los interlocutores sociales, etc, y b) elabore antes del 1 de Julio de 1991 un código de conducta que sirva para orientar las acciones positivas destinadas a crear una atmósfera de trabajo en la que los hombres y las mujeres respeten mutuamente su integridad humana.

Hace un llamamiento a los *Estados miembros* para que a) desarrollen campañas de información y sensibilización sobre este tema, b) procuren garantizar un entorno laboral en el que no tengan cabida comportamientos basados en el sexo, c) desarrollen las medidas adecuadas de acción positiva en el sector público, d) consideren el importante papel que pueden jugar los interlocutores sociales incluyendo cláusulas adecuadas en los convenios utilizando la vía de la negociación colectiva.

4.2. La recomendación de la Comisión 92/131/CEE relativa a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

La Comisión adopta este instrumento comunitario de conformidad con el artículo 155,

2º del Tratado de la Comunidad Económica Europea que le permite, al objeto de garantizar el funcionamiento y el desarrollo del mercado común, formular recomendaciones respecto de las materias comprendidas en el Tratado si en él se prevé expresamente o si la Comisión lo estima necesario.

Teniendo en cuenta los esfuerzos normativos que han realizado otras instituciones³⁶, establece cinco artículos y un anexo que contiene un *código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*.

En los primeros recoge prácticamente el contenido de la precitada resolución del Consejo de Ministros, pues no en balde recomienda a los Estados miembros que: a) fomenten la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo resulta inaceptable en cualquiera de las tres hipótesis allí mencionadas: conducta indeseada, que influya en el trabajo, que cree un entorno laboral hostil, b) informen a la Comisión antes del 27 de Noviembre de 1994 acerca de las medidas adoptadas para hacer efectiva esta recomendación, c) animen a los empresarios y a los representantes de los trabajadores a que desarrollen medidas para aplicar el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, d) adopten las medidas necesarias para aplicar el código de conducta en el sector público.

El código de conducta pretende dar una orientación práctica a los interlocutores sociales y a los trabajadores sobre la protección de la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo, apuntando algunas medidas para prevenir y evitar el acoso sexual y, si a pesar de ellas se produce, utilizar los procedimientos adecuados para solventar el problema y evitar que vuelva a repetirse. Para ello, establece algunas de las consecuencias negativas que produce el acoso sexual y colectivos particularmente afectados, algunas definiciones, el acoso sexual desde la óptica legal, el papel de la negociación colectiva, recomendaciones a los empresarios, a los sindicatos y a los trabajadores.

Algunas de las consecuencias negativas del acoso sexual podrían resumirse como sigue: a) mina el entorno laboral y produce efectos negati-

vos sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen, b) produce ansiedad y estrés que inciden en las bajas por enfermedad e incluso en la búsqueda de un nuevo empleo, c) tiene efectos negativos también sobre quienes son testigos de este tipo de conductas, d) la productividad de la empresa se reduce al existir un clima de falta de respeto a la integridad del trabajador, e) esto perjudica la correcta integración de la mujer en el mercado de trabajo.

De entre los trabajadores femeninos el acoso sexual incide en mayor medida en las mujeres divorciadas o separadas, las jóvenes, las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales en precario, las que realizan trabajos no tradicionales, las incapacitadas físicamente, las lesbianas y las que forman parte de una minoría racial. De los trabajadores masculinos, los homosexuales y los jóvenes son los que se llevan la peor parte.

Se entiende por *acoso sexual* toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos, de palabra o de obra, basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo. La principal característica que diferencia al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado, en tanto que el segundo es aceptado y mutuo.

Desde un ángulo legal estas conductas pueden llegar a contravenir, en el ámbito comunitario, los artículos 3, 4 y 5 de la directiva 76/207/CEE y, dependiendo de las legislaciones estatales pueden considerarse como faltas graves o como delitos. No obstante lo anterior, este código únicamente se ocupa del acoso sexual como un problema de discriminación sexual, habida cuenta que el sexo de la persona afectada es el factor que determina quién es objeto del acoso.

Se recomienda que se intente incluir en los convenios por vía de la negociación colectiva aquellas disposiciones que ayuden a lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual que puedan afectar a la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo, así como cualquier represalia contra el denunciante o la persona que desee atestiguar o que atestigüe en caso de denuncia.

Se hacen recomendaciones a los empresarios para prevenir este tipo de comportamientos y, en

el caso de que sucedan, para solucionar los problemas que ello conlleva y evitar su reincidencia. En este sentido se sugiere la elaboración de una declaración de principios donde se establezca expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad, que determinados comportamientos en determinadas circunstancias son ilegales, que quienes sean objeto de acoso sexual en el trabajo pueden recibir ayuda siguiendo un determinado procedimiento en el que la discreción y la confidencialidad han de tenerse muy en cuenta. También se sugiere formar a los supervisores y directores en la identificación de factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acosos sexuales.

Si el acoso sexual se produce, debería seguirse un procedimiento que resuelva los problemas de un modo eficaz y efectivo, utilizando métodos formales e informales. Se sugiere a los empresarios que nombren a una persona de los departamentos de personal o de igualdad de oportunidades para que se encarguen de ayudar y aconsejar a los trabajadores objeto de acoso sexual. En un primer momento los trabajadores deberían intentar resolver sus problemas de manera extraoficial. Después debería permitirse seguir un procedimiento formal en el que se garantice que las investigaciones internas se lleven a cabo con tacto, con el debido respeto a los derechos de la persona que ha presentado la denuncia y la persona objeto de la misma, y manteniéndose una estricta confidencialidad.

Se recomienda a los sindicatos que formulen declaraciones claras de política sobre el acoso sexual, que adopten medidas de sensibilización, que favorezcan entre sus afiliados una formación sobre la igualdad de trato, incluida la manera de abordar el acoso sexual, que haya suficientes representantes femeninos para apoyar a las mujeres objeto del acoso sexual, etc.

Los trabajadores pueden contribuir a evitar el acoso sexual si son conscientes del problema asegurándose de que sus normas de conducta no son ofensivas, si consideran que dicho comportamiento es inaceptable y apoyan a los compañeros que sufren dicho trato, manifestando al autor de tales actos que su comportamiento es indeseado e inaceptable.

En realidad, este código desconoce, en gran

medida, la realidad a la que idealiza y uniformiza, y está desprovisto de obligatoriedad jurídica debido al instrumento comunitario que lo regula, pues una recomendación de la Comisión, dado la gravedad del tema que se pretende proteger y la generalización de las hipótesis en las que se produce acoso sexual en el trabajo, no protege con las debidas garantías la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo. Peca al mismo tiempo de abstracciones, generalizaciones e imprecisiones que dejan las manos libres a los Estados miembros a los que va dirigida la recomendación, en vez de exigirles un control más riguroso de los casos que se producen, para luego poder adoptar medidas más realistas y concretas en aras de encontrar las soluciones más pertinentes.

5. EL CUIDADO DE LOS NIÑOS Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La falta de servicios asequibles al cuidado de los niños y de las niñas, así como otro tipo de iniciativas para hacer compatibles las responsabilidades del cuidado y la educación de los niños y de las niñas con el empleo, la educación y la formación de los progenitores, constituye un importante obstáculo para que las mujeres puedan acceder al mercado de trabajo y participen en el mismo en igualdad de condiciones que los hombres.

Con el ánimo de intentar solucionar estos problemas, el Consejo de Ministros ha dado un primer y tímido paso adoptando *la recomendación 92/241/CEE del Consejo de Ministros de 31 de Marzo de 1992 sobre el cuidado de los niños y de las niñas*³⁶.

En ella, tras considerar la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, particularmente el párrafo tercero de su punto 16, el programa de acción de la Comisión para la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales, el tercer programa de acción a medio plazo sobre la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1991-1995) y la comunicación que sobre las políticas familiares remitió la Comisión al Consejo el 24 de Agosto de 1989, *recomienda a los*

Estados miembros que adopten y fomenten progresivamente iniciativas destinadas a hacer compatibles las obligaciones profesionales, familiares y educativas, de los hombres y de las mujeres, derivadas del hecho de tener niños o niñas a su cargo. Estas iniciativas afectarían a alguno de los siguientes ámbitos: a) establecimiento de servicios para el cuidado de los niños y niñas mientras sus progenitores estén trabajando, formándose o buscando un empleo o un curso de formación, b) concesión de permisos especiales a los progenitores, c) adaptación del entorno, la estructura y la organización del trabajo a las necesidades de los trabajadores con hijos, d) participación de los hombres y mujeres en las responsabilidades profesionales, familiares y educativas derivadas del cuidado de los niños y de las niñas.

En el ámbito de los servicios para el cuidado de niños y niñas se recomienda a los Estados miembros que adopten y fomenten iniciativas que a) puedan permitir que los progenitores trabajen, reciban educación y formación para conseguir un empleo, b) permitan elegir a los progenitores lo que crean que es más conveniente para sus hijos, c) procuren que la formación de las personas que trabajen al cuidado de los niños y de las niñas sea acorde con el valor social y educativo de su trabajo, d) trabajen en estrecha colaboración con los progenitores y los entes locales, e) animen a las autoridades implicadas a que contribuyan financieramente en la creación y funcionamiento de tales servicios.

En cuanto a la concesión de permisos especiales, se recomienda a los Estados miembros que, en colaboración con las autoridades implicadas, fomenten las iniciativas que permitan aumentar la participación de la mujer en el mundo del trabajo y que posibiliten el hacer compatibles sus responsabilidades profesionales y familiares, previendo particularmente cierto grado de flexibilidad en la concesión de los permisos.

Sobre el entorno, estructura y organización del trabajo se recomienda a los Estados miembros que, teniendo en cuenta a las autoridades y personas afectados y en colaboración con ellas, adopten y fomenten iniciativas al objeto de a) apoyar acciones destinadas a crear un entorno,

una estructura y una organización del trabajo que tengan en cuenta las necesidades de todos los progenitores que trabajen y tengan responsabilidades en el cuidado y en la educación de los niños y de las niñas, b) valorar la importancia social del trabajo de las personas que se ocupan del cuidado de los niños y niñas, c) promover acciones que fijen las pautas para el desarrollo de iniciativas en este ámbito.

Respecto de las responsabilidades, se recomienda a los Estados miembros que promuevan una mayor participación de los hombres y de las mujeres en el cuidado y educación de los niños y de las niñas con vistas a conseguir un reparto más equitativo de las responsabilidades parentales entre hombres y mujeres que permita a éstas una participación más efectiva en el mercado del trabajo.

Sería conveniente mejorar y profundizar en la regulación de esta materia, tomando como punto de partida los informes que reciba la Comisión desde los Estados miembros antes de Marzo de 1995, habida cuenta que, sin un óptimo cuidado de los niños y de las niñas, las mujeres principalmente encuentran obstáculos para compaginar sus obligaciones profesionales con sus responsabilidades familiares, repercutiendo en una infrautilización de su talento y de sus aptitudes que, en definitiva, incide negativamente en el mercado único y, por supuesto, en Europa.

6. LA LABOR DE LOS ORGANISMOS COMUNITARIOS

En el procedimiento que se sigue para la adopción de los instrumentos jurídicos comunitarios que regulan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres participan diversos órganos e instituciones. Así, por ejemplo, cuando el Consejo de Ministros adopta directivas, recomendaciones o resoluciones lo hace previa propuesta de la Comisión y los respectivos dictámenes del Parlamento europeo y del Consejo Económico y Social, teniendo en cuenta lo preceptuado en el Tratado de Roma, generalmente el artículo 235 y el 198 del Tratado de la C.E.E.. También el propio Consejo europeo el 9

de Diciembre de 1989 en Estrasburgo adoptó, con el apoyo de todos los representantes estatales salvo el del Reino Unido, la *Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales* con varios puntos que demuestran el interés de este órgano comunitario por el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Pues bien, sin subestimar la labor que a todos los niveles realizan las instituciones comunitarias en el plano legislativo incidiendo muy positivamente en la evolución de las normativas nacionales, la Comisión de las Comunidades Europeas fomenta la aplicación práctica de este principio a través del Fondo social europeo y del Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, si bien, dentro de su organigrama administrativo, también se ha dotado de una oficina para los problemas que afectan al empleo y a la igualdad de la mujer, encuadrada dentro de la dirección general V.

6.1. *El Comité del Fondo social europeo: el Fondo social europeo.*

La creación del *Fondo social europeo* se contempla ya en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea³⁷ con el objeto de mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores y contribuir así a la elevación de su nivel de vida.

La Comisión, asistida por el *Comité del fondo social europeo*³⁸, es quien administra este Fondo. El citado Comité *se compone* de dos representantes de cada gobierno de cada Estado miembro, dos de las organizaciones sindicales y dos de las asociaciones de los empresarios. Lo preside un miembro de la Comisión o su representante y a sus reuniones puede asistir un representante del Banco Europeo de Inversiones con voz pero sin voto. Este Comité tiene carácter meramente consultivo, pudiendo emitir dictámenes sobre los proyectos de decisión de la Comisión, quien, una vez estudiados, le comunica en qué medida los ha tenido en cuenta.

La principal misión que tenía el Fondo social nada más crearse consistía en promover, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores. Luego, ha sido objeto de varias revisiones que han afectado sustancial-

mente a sus funciones y a los colectivos a los que van dirigidas sus ayudas. De las más recientes se deduce que participará en el sostenimiento de acciones de a) formación y de orientación profesional, b) contratación y apoyo salarial, c) reinstalación y reintegración socioprofesional en el marco de la movilidad geográfica, d) creación de puestos de trabajo autónomo, e) lucha contra el desempleo de larga duración, f) inserción de jóvenes y colectivos desfavorecidos en la vida profesional, g) fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Particularmente en el campo de la igualdad de oportunidades está llevando a cabo iniciativas concretas desde el año 1977 al apoyar económicamente el acceso de la mujer a puestos de trabajo en los que tradicionalmente está subrepresentada o, más recientemente, desde el 31 de Enero de 1991 financiando la iniciativa comunitaria NOW de promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y en la formación³⁹, entendida en un sentido amplio.

Se trata, en definitiva, de un instrumento financiero del que se sirve la Comunidad para realizar los objetivos para los que ha sido creada. En este sentido constituye un elemento clave para suprimir los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo⁴⁰.

6.2. *El Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*

*El Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*⁴¹ funciona desde el 9 de Enero de 1991. Su creación obedece a la creencia de que la traducción en hechos del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres debe de ser estimulada mediante una mayor colaboración entre los organismos estatales y la Comisión.

Lo integran 24 miembros nombrados por la Comisión a propuesta de los comités u organismos estatales encargados del trabajo de las mujeres y/o de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por cada vocal se nombra un o una suplente y se puede invitar a participar en sus trabajos a expertos según los temas de que se trate.

Su mandato tiene una duración de tres años y es prorrogable, si bien puede concluir con

anterioridad si el interesado de que se trate dimite, si deja de pertenecer al organismo estatal al que representa o si fallece. El desempeño del cargo no da lugar a ningún tipo de remuneración, aunque la Comisión cubre normalmente los gastos de viaje y de estancia que se ocasionen por las asistencias a las reuniones. Los miembros del Comité se obligan a no divulgar las informaciones que hayan conocido en razón de las tareas desempeñadas en este órgano, siempre y cuando la Comisión les notifique que un determinado asunto tiene carácter confidencial.

Lo integran un presidente, dos vicepresidentes y la secretaría, pudiendo organizar grupos de trabajo e incluso pedir informes a expertos en determinados temas. La elección del presidente y de los vicepresidentes se produce mediante una votación entre los miembros del Comité, debiendo obtener al menos dos tercios de los votos de los presentes y como mínimo un número de doce. Su mandato dura un año y deben de proceder cada uno de un Estado miembro diferente. La secretaría está organizada por la oficina de la Comisión para los problemas referentes al empleo y a la igualdad de oportunidades, lo que pone en evidencia su coordinación con la institución defensora de los intereses comunitarios y, al mismo tiempo, su dependencia, habida cuenta de que, como se afirma en su artículo primero, se crea *adjunto* a ésta.

Se reúne en la sede de la Comisión siempre que ésta le convoque y con un mínimo de tres sesiones anuales. Los representantes de esta institución pueden participar como miembros de pleno derecho, esto es, con voz y con voto. Siempre que después de una deliberación se proceda a una votación, los acuerdos deberán adoptarse por mayoría de dos tercios de los miembros presentes y con al menos doce votos favorables.

Tiene la *doble misión* de a) asistir a la Comisión en la elaboración y en la realización de sus políticas sobre el fomento del empleo de la mujer y de la igualdad de oportunidades, y b) garantizar un intercambio permanente de las experiencias e iniciativas que se producen en ambas esferas dentro de la Comunidad. Las funciones que desarrolla para cumplir con su misión son básicamente de carácter informativo y de asesoramiento. Las informativas las desarrolla en

dos direcciones: hacia la Comisión y hacia los Estados miembros, comunicando las actuaciones que se llevan a cabo en el plano nacional y en el ámbito comunitario. Asesora a la Comisión bien a iniciativa propia o de aquélla elevando informes o emitiendo dictámenes.

En resumen, se trata de un órgano que asegura una estrecha cooperación de la Comisión con los órganos estatales a fin de ayudar en la concreta aplicación del derecho comunitario que persigue la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. Sus experiencias, su labor de información y de asesoramiento son, sobre todo, las principales actividades que desarrolla en la aplicación del principio de igualdad que analizamos.

7. CONCLUSION

La realidad de las cosas nos demuestra que, hoy por hoy en la actual Europa comunitaria, a pesar de sus avances, la mujer no tiene las mismas oportunidades que el hombre en muchos de los ámbitos laborales. Su peculiar situación en el momento de la contratación, sus dificultades para acceder a determinados empleos, su falta de promoción profesional, las discriminaciones indirectas que aún perduran en algunas legislaciones internas, y su diferenciación en lo que respecta al reconocimiento social del papel que desempeña en nuestra sociedad, son tan sólo algunos ejemplos.

Es evidente, por contra, que su participación en igualdad de oportunidades con el hombre viene a ser un factor esencial para la cohesión económica y social, necesaria en la realización del mercado único europeo, y para conseguir una sociedad más moderna y más justa. En este sentido, los instrumentos jurídicos comunitarios constituyen la base de la que despegan los esfuerzos positivos de la Comunidad con la intención de ir dando soluciones a los diversos problemas que en esta materia se plantean: la igualdad de retribución, la igualdad de trato, la dignidad en el trabajo, y el cuidado de los niños constituyen, por el momento, los pilares en los que se apoya la acción comunitaria.

El principio de igualdad de retribución entre

hombres y mujeres que establece el artículo 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea, así como las directivas de aplicación que ha adoptado el Consejo de Ministros, no se respetan verdaderamente en la Comunidad, y, como ya ha señalado el Parlamento europeo⁴², persisten aún en nuestros días diferencias importantes e injustificadas entre los niveles medios de retribución de trabajadores femeninos y los de los trabajadores masculinos.

La labor que a este respecto desarrolla el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, interpretando esta normativa comunitaria en base al recurso prejudicial del artículo 177 del Tratado de la Comunidad Europea⁴³, garantiza, de una parte, el respeto a la legalidad comunitaria por parte de los órganos jurisdiccionales nacionales y, de otra, dinamiza la evolución y la extensión de este principio al contemplar en su jurisprudencia situaciones fácticas que exigen con urgencia la aplicación de soluciones concretas.

El derecho comunitario protege la *igualdad de trato entre hombres y mujeres* mediante directivas que ha adoptado el Consejo de Ministros. Abarca en estos momentos el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo y a la seguridad social. En este último campo, aunque pueden realizarse aún algunos esfuerzos, la labor de armonización que desarrollan los instrumentos comunitarios es bastante importante. No sucede así en el acceso al empleo, ni en la formación ni en la promoción profesionales, ni mucho menos en las condiciones de trabajo, en las que existen normas y comportamientos bien diferentes entre los Estados miembros que integran la Comunidad.

La protección de *la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo* está regulada por instrumentos jurídicos comunitarios de carácter no obligatorio con todas las consecuencias, más bien negativas, que ésto acarrea. Se trata de una resolución del Consejo de Ministros y una recomendación de la Comisión a la que, en un anexo, acompaña un código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, que deben establecer las bases para futuros desarrollos normativos. Destaca en ellas la delimitación que se hace de los requisitos necesarios para que una conducta de naturaleza sexual constituya una violación intole-

rable de la dignidad de los trabajadores. El código de conducta contiene orientaciones prácticas para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. Aunque tiene por objeto garantizar que no se produzca el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita, nunca podrá cumplirlo debido, entre otras razones, a su propia naturaleza jurídica, con la salvedad de que, en el futuro, se adopten instrumentos jurídicos obligatorios que persigan la misma finalidad.

Menos desarrollo legislativo han alcanzado las normas que regulan *el cuidado de los niños y de las niñas*, con las implicaciones que ésto tiene para la igualdad de trato en el acceso al empleo y, en su consecuencia, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En efecto, sólo una recomendación del Consejo de Ministros con adopción relativamente reciente (el 31 de Marzo de 1992) se ocupa de esta materia. En ella se recomienda a los Estados miembros que promuevan diversas iniciativas que traten de hacer compatibles las obligaciones profesionales con las familiares y educativas de los trabajadores, masculinos o femeninos, que tienen hijos a su cargo. Es pues un primer estudio de la evolución que tiene que seguir la armonización de estos contenidos, máxime con la realización del mercado único y la influencia que la realidad actual puede tener en la libre circulación de trabajadores, e, incluso en el conjunto de la política social comunitaria.

En las medidas legislativas se ha puesto de manifiesto el interés que las distintas instituciones tienen porque se establezca y proteja el principio de igualdad de oportunidades. Pues bien, dependiente de la Comisión, el *Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres* a la vez que sirve de nexo de coordinación entre los organismos estatales que trabajan por la igualdad de oportunidades y la Comisión, informa y asesora a ésta de los problemas que se suscitan en sus experiencias así como en las medidas legislativa y de carácter económico que puede adoptar.

El *Fondo social europeo*, administrado por

la Comisión asistida por el *Comité del Fondo social europeo*, financia las principales medidas económicas que se implementan desde la Comunidad para ayudar en la aplicación práctica del principio de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. El programa NOW concede subvenciones salariales a aquellas iniciativas que, entre otras cosas, promueven la igualdad de oportunidades en materia de empleo y de formación profesional⁴⁴.

De todo lo anterior se llega consecuentemente a una *positiva conclusión*: los esfuerzos legislativos y económicos que hasta estos momentos se han ido realizando son muy notorios. Sin embargo no son suficientes y deberían intensificarse y desarrollarse no sólo cuantitativa sino también cualitativamente.

Desde el ángulo cuantitativo significa que, de una parte, no se ha hecho más que empezar en la creación de instrumentos jurídicos y debe de investigarse las necesidades reales para la adopción de otros nuevos, a ser posible directivas, y, de otra, los nuevos retos a los que deben enfrentarse las mujeres como consecuencia del mercado interior exigen mayores dotaciones económicas.

Desde el plano cualitativo, en primer término, debe mejorarse la aplicación de las disposiciones legales existentes y de los programas y subvenciones que se acuerden, mediante una mayor información y concienciación de la mujer, de las asociaciones, de los sindicatos y de los empresarios. En segundo lugar debería fomentarse la integración de las mujeres en el mercado de trabajo, por un lado, desde las legislaciones estatales que establezcan contrataciones favorables a estas iniciativas acompañándolas de subvenciones o de bonificaciones a la seguridad social, por otro, promoviendo con similares medidas la formación de un empresariado femenino.

En suma, la cooperación y conjunción de esfuerzos legislativos, económicos e informativos a nivel comunitario, estatal, regional y/o local, donde tengan participación los afectados, los sindicatos y los empresarios, deberán ser la piedra angular en la que descansen la evolución, el desarrollo y la aplicación práctica del principio de igualdad de oportunidades entre

hombres y mujeres en la Comunidad Europea.

8. NOTAS

1 L.-J. CONSTANTINESCO, "*Das Recht der Europäischen Gemeinschaften*", vol. 1, *Das Institutionelle Recht*, Baden-Baden, 1977, p. 352.

2 J. BOULOIS, *Droit institutionnel des communautés européennes*, 2.^a edición, París, 1990, p. 197. Allí se afirma que la armonización se presenta como una operación larga y difícil: larga puesto que debe apoyarse en estudios previos de derecho comparado y muy difícil al tener que aplicarse siempre a los diferentes sistemas nacionales.

3 Este principio de subsidiariedad apareció por primera vez en un texto comunitario en el proyecto de Tratado de la Unión Europea de 1984, exactamente en su preámbulo donde se afirmaba que la unión únicamente actuará para llevar a cabo aquellas tareas que puedan realizarse en común de un modo más eficaz que actuando separadamente cada uno de los Estados miembros. *A contrario sensu* cabe llegar a la conclusión de que todo aquello que funcione eficazmente en cada Estado no debe realizarse a nivel comunitario.

(F. VANDAMME, "*Politique sociale et principe de subsidiarité*", *Journal des Tribunaux du travail*, 30 de junio de 1990, n.º 472, p. 297-304.)

4 Así parece deducirse de la diversa jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, como, a título de ejemplo, en la sentencia de 6 de Mayo de 1980, *Commission c. Belgique*, as. 102/79, rec. 1980, p. 1473.

5 Sobre el recurso en constatación de incumplimiento de los Estados miembros, los actos a los que afecta, los sujetos, el procedimiento, la sentencia y a sus efectos puede consultarse J.-J. MARTIN ARRIBAS, *Manual de Derecho Procesal Comunitario*, Madrid, 1988, p. 79 y ss.

6 Resolución del Consejo de 12 de Julio de 1982, publicada en *D.O.C.E.*, n.º C 186 de 21 de Julio de 1982.

7 Resolución del Consejo de 24 de Julio de 1986, publicada en *D.O.C.E.*, n.º C 333 de 28 de Febrero de 1988.

8 Resolución del Consejo de 21 de Mayo de 1991, publicada en *D.O.C.E.*, n.º C 142 de 31 de Mayo de 1991.

9 Un sector importante de la doctrina francófona ha sostenido que esta disposición satisfaría una de las preocupaciones que a lo largo de las negociaciones había mostrado el gobierno de París para tratar de suprimir así una posible causa de distorsión de la competencia. Vid. R. VAN LINT, "*L'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail*", *Cahiers de Droit Européen*, 1969, p. 387. J. MEGRET *et al.*, *Le Droit de la Communauté Economique Européenne*. Vol. 7. *Politique Sociale*, Bruxelles, 1973, p. 14.

10 Sentencia de 8 de Abril de 1976, *Defrenne c. Sabena*, as. 43/75, rec. 1976, p. 445, concretamente los apartados 9, 10 y 12.

11 Sentencia de 9 de Febrero de 1982, *Garland c. British Rail Engineering*, as. 12/81, rec. 1982, p. 359., concretamente el apartado 5.

12 Sentencia de 17 de Mayo de 1990, *D.H. Barber c. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, as. 262/88, rec. 1990, p. 1949.

13 Sentencia de 13 de Mayo 1986, *Bilka-Kaufhaus c. Weber von Hartz*, as. 170/84, rec. 1986, p. 1607.

14 Conclusiones del Abogado General Sr. DARMON presentadas el 28 de Marzo de 1990 dentro de la sentencia de 27 de Junio de 1990, *M. Kowalska c. Freie und Hansestadt Hamburg*, as. 33/89, p. 2601, y las sentencias que allí se enuncian.

15 Sentencia de 26 de Febrero de 1986, Sra. Roberts, as. 151/84, rec. 1986, p. 703.

16 Sentencia de 17 de mayo de 1990, *D. H. Barber c. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, as. 262/88, rec. 1990, p. 1949 y 1950.

17 Sentencia de 16 de Febrero de 1982, *Burton c. British Railways Board*, as. 19/81, rec. 1982, p. 589.

18 En el artículo 2 de este convenio de 29 de Junio de 1951 se alude a la noción de "trabajo del mismo valor"

19 Sentencia de 30 de Junio de 1988, *Comisión c. República Francesa*, as. 318/86, rec. 1988, p. 3559, concretamente el apartado 27. Sentencia de 17 de Octubre de 1989, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, as. 109/88, rec. 1989, p. 3199, concretamente el apartado 12.

20 Sentencia de 7 de Febrero de 1991, *H. Nimz c. Freie und Hansestadt Hamburg*, as. 184/89, p. 319 y 322.

21 Sentencia de 8 de Abril de 1976, *Defrenne c. Sabena*, as. 43/75, rec. 1976, p. 455, concretamente el apartado 39.

22 Sentencia de 9 de Marzo de 1978, *Simmmenthal*, as. 106/77, rec. 1978, p. 629.

23 Resolución sobre la igualación de los salarios masculinos y femeninos. *Vid. Bol. C.E.E.*, n.º 1/1962, P. 7-9.

24 Entre la bibliografía a tener en cuenta a la hora de profundizar en el tema de la naturaleza jurídica de los actos que adoptan los representantes de los Estados miembros, *vid.* R. JOLIET, *Le droit institutionnel des Communautés européennes. Les institutions, les sources, les rapports entre ordres juridiques*, Liège, 2.ª edición, 1986, p. 193-199; y L.-J. CONSTANTINESCO, "Das Recht der Europäischen Gemeinschaften", vol. 1, *Das Institutionelle Recht*, Baden-Baden, 1977, p. 545.

25 Sentencia de 8 de Abril de 1976, *Defrenne c. Sabena*, as. 43/75, rec. 1976, p. 475.

26 *D.O.C.E.* n.º C 13 de 12 de Febrero de 1975, p. 1.

27 *D.O.C.E.*, n.º L 45 de 19 de Febrero de 1975, p. 19.

28 *D.O.C.E.*, n.º C 176 de 5 de Julio de 1988, p. 5.

29 *D.O.C.E.*, n.º C 280 de 28 de Octubre de 1991, p. 35.

30 Sentencia de 16 de Febrero de 1982, *Burton c. British Railways Board*, as. 19/81, rec. 1982, ya citada.

31 *D.O.C.E.*, n.º L 39 de 14 de Febrero de 1976. p. 40.

32 *D.O.C.E.*, n.º L 6 de 10 de enero de 1979, p. 24.

33 *D.O.C.E.*, n.º L 225 de 12 de Agosto de 1986, p. 40.

34 *D.O.C.E.*, n.º L 359 de 19 de Diciembre de 1986, p. 56.

35 *D.O.C.E.*, n.º C 157 de 27 de Junio de 1990, p. 3 y *D.O.C.E.*, n.º L 49 de 24 de Febrero de 1992, p. 1.

36 *D.O.C.E.*, n.º L 123 de 8 de Mayo de 1992, p. 16.

37 Es el único fondo comunitario que se regula en el Tratado de la Comunidad Económica Europea, exactamente en los artículos 3. i), y 123 y siguientes.

38 *Vid.*, el artículo 124 del Tratado de la Comunidad Económica Europea y el artículo 28 del reglamento n.º 4253/88, publicado este último en *D.O.C.E.*, n.º L 374 de 31 de Diciembre de 1988).

39 *Vid.*, *XXIV Informe General sobre la actividad de las Comunidades Europeas, 1991*. Bruselas, Luxemburgo, 1990, n.º 342.

40 Resolución del Parlamento Europeo de 22 de Febrero de 1991 sobre el funcionamiento del Fondo Social Europeo, publicada en *D.O.C.E.* n.º C 72 de 18 de Marzo de 1991, p. 184.

41 Se crea mediante decisión 82/43/CEE de la Comisión de 9 de Diciembre de 1981 relativa a la creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, publicada en *D.O.C.E.*, n.º L 20/82 de 28 de Enero de 1982. p. 3 - 5.

42 *Vid.* la resolución del Parlamento europeo de 8 de Octubre de 1991 sobre las repercusiones de la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto n.º 109/88 sobre la igualdad de trato para hombres y mujeres, publicada en *D.O.C.E.*, n.º C 280 de 28 de Octubre de 1991. p. 36, letra A.

43 Un estudio del recurso prejudicial puede verse en J. J. MARTIN ARRIBAS, *Manual de Derecho Procesal Comunitario*, Madrid, p. 121 y siguientes.

44 Esas iniciativas recibieron el apoyo económico de 104,11 millones de ecus en el año 1991. *Vid. XXV Informe General sobre la actividad de las Comunidades Europeas, 1991*. Bruselas, Luxemburgo, 1992. n.º 506.