

# *DISCRIMINACIÓN POSITIVA O ACCIONES POSITIVAS*

---

*Paloma Durán*

**Resumen:** El artículo está estructurado en tres partes. La primera, propone un balance del tratamiento legal de la igualdad, teniendo en cuenta el ámbito de referencia: despido de trabajadora embarazada. El segundo, se refiere a la evolución cronológica del tratamiento que el Tribunal Constitucional español ha dado a la cuestión. Por último, la tercera parte, analiza los argumentos utilizados concretamente en la sentencia 166/1988 del Tribunal Constitucional. El tratamiento de la igualdad para las mujeres en el ámbito laboral ha pasado de la elaboración de normas que se han considerado como medidas de protección, a la regulación de calificaciones profesionales reales, para concluir con un intento de dar forma jurídica a programas para promover el acceso al empleo de las mujeres, que no puedan ser considerados discriminatorios. Las medidas correspondientes a esta última etapa han buscado objetivos diferentes: en unos casos, la igualdad de resultados; en otros, incentivos para promover la igualdad; en otros, la aplicación de procedimientos específicos para cada área de actuación social. El Tribunal ha evolucionado también en su interpretación de la igualdad para las mujeres en el empleo, y más concretamente en el caso de mujeres embarazadas. Se podría decir que ha pasado de exigir a la mujer la prueba de la posible discriminación sufrida por razón de embarazo, a integrar las disposiciones de la Unión Europea, que prohíben explícitamente el despido de la mujer, incluso en el caso de que el embarazo no haya sido comunicado formalmente al empresario. La sentencia comentada supone un paso importante en un trabajo incipiente en España, como es la integración de la perspectiva de género en las disposiciones de carácter jurídico.

Con motivo del aniversario de las primeras sentencias del Tribunal Constitucional, me resulta particularmente atractivo redactar unas líneas comentando la sentencia 166/1988 del Tribunal Constitucional, sobre despido de trabajadora embarazada, por diferentes motivos. Especialmente porque el 25 aniversario de la actividad del garante de nuestro texto constitucional se celebra al mismo tiempo que el 75 aniversario de la aprobación del voto femenino en España.

Resulta llamativa una espera de 50 años para que el texto constitucional español consagrara explícitamente la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, sobre todo en la esfera política, que quizás es la más gráfica entre aquéllas que integran procesos de toma de decisiones.

Sin embargo, nadie niega que a pesar del avance de la protección de la igualdad formal, todavía haya un largo camino para garantizar que las mujeres están en situación de igualdad respecto a los hombres en casi todas las esferas de actividad social.

Voy a estructurar estas páginas en tres apartados.

En el primero, trataré de hacer un balance sobre la evolución en el tratamiento legal de la igualdad, teniendo en cuenta el ámbito laboral al que afecta la sentencia citada; en el segundo, trataré de tener en cuenta el criterio cronológico del Tribunal Constitucional español en esta materia; por último, me centraré en los argumentos de fondo de la sentencia, si bien —como ha sucedido en otros casos— se han utilizado más los argumentos formales que sustantivos. Con todo, entiendo que podremos tener una fotografía completa del tema que nos ocupa.

## LA EVOLUCIÓN EN EL TRATAMIENTO LEGAL

Por lo que se refiere a la evolución en el tratamiento legal de la igualdad, España no ha estado alejada de la práctica y la teoría de los demás Estados europeos.

Aunque hay diferentes modos de sistematizar dicha evolución, entiendo ilustrativa la preferida por el Consejo de Europa, especialmente en el trabajo realizado sobre las acciones positivas en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres<sup>1</sup>.

Tres son las etapas en el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres.

La primera, en la que se elaboran normas que tratan de garantizar ciertas situaciones objetivas para las mujeres, y que podrían calificarse como *medidas de protección*.

En ningún caso suponen una vulneración de la igualdad, considerando que se trata como diferente lo que es diferente. Fundamentalmente se incluyen en estas medidas las normas que vienen a proteger a la mujer en situación de embarazo, y que remiten al origen mismo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuando en 1919 afirmaba en su Estatuto que las medidas de protección para mujeres embarazadas y mujeres en situación de baja maternal no pueden considerarse discriminatorias<sup>2</sup>.

En este sentido, las medidas de protección no tienen como objetivo la eliminación de la desigualdad hacia las mujeres sino la protección de circunstancias objetivas. De hecho, se ha planteado un amplio debate sobre los efectos negativos o/y positivos de esta protección. En algunos casos la protección se ha traducido, por ejemplo, en la limitación del trabajo nocturno, que excluiría a las mujeres de sectores de la industria bien remunerados utilizando el argumento de la peligrosidad, mientras que se permite el trabajo nocturno en sectores como la salud y servicios asociados al bienestar, a veces peor remunerados.

1. El informe final del grupo de trabajo del Consejo de Europa, sobre acciones positivas (del que tuve la suerte de formar parte) fue editado en castellano por el Instituto de la Mujer, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en 2004, bajo el título *Acciones positivas en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres (Informe final de actividades del grupo de especialistas sobre acciones positivas en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres)*, serie documentos nº 35.

2. En Informe del Consejo de Europa, ya citado, p. 55.

Estas posibles disfunciones han llevado en España a una interpretación específica del artículo 8 de la Carta Social Europea, en el que se protege la maternidad. Dicha interpretación ha motivado que España denunciara el párrafo 4 del artículo 8, en el que se hace referencia explícita al compromiso de regular específicamente el trabajo nocturno de las mujeres embarazadas<sup>3</sup>.

Al margen del debate, lo cierto es que la mayor parte de las legislaciones en los países de la Unión Europea tienen legislación explícita para la protección de la maternidad, cuando no algunos casos que podrían considerarse también como incentivación de la misma<sup>4</sup>.

En segundo lugar, habría que referirse a las normas que regulan las calificaciones profesionales reales, entendiendo que no estamos ante acciones positivas, ni ante acciones dirigidas a la eli-

3. El artículo 8 de la Carta Social Europea afirma textualmente: "Con el fin de garantizar el ejercicio real del derecho de las mujeres trabajadoras a la protección de la maternidad, las Partes se comprometen: 1. A posibilitar bien sea un permiso pagado, subsidios adecuados de la seguridad social o subsidios de los fondos públicos para las mujeres trabajadoras durante su baja antes y después del nacimiento del niño hasta un total de, al menos catorce semanas. 2. A considerar ilegal que un empresario despidiera a una mujer durante el periodo desde que notifica al empresario que está embarazada hasta el final de su baja por maternidad, o despedirla en un momento tal que el aviso expire durante dicho periodo. 3. A posibilitar que las madres que están amamantando a sus hijos dispongan del suficiente tiempo libre para este propósito. 4. A regular el empleo nocturno para mujeres embarazadas, mujeres que han dado a luz recientemente y mujeres amamantando a sus hijos. 5. A prohibir el empleo de mujeres embarazadas, mujeres que han dado a luz recientemente o que están amamantando a sus hijos en la minería subterránea y todos los trabajos que resulten inadecuados por razón de su naturaleza peligrosa, insalubre y dura y a tomar medidas apropiadas para proteger los derechos laborales de estas mujeres".

4. Sería el caso del Real Decreto de 1998, que en España reconoce a las empleadas a tiempo parcial el derecho a los subsidios por maternidad, y de la ley del mismo año, que regula el pago de las aportaciones a la Seguridad Social para contratos temporales a personas desempleadas como suplentes de otras empleadas de baja por maternidad, por adopción o por permiso de amparo infantil.

minación de las desigualdades, sino más bien ante situaciones en las que el sexo, como cualificación, es entendido como exigencia legítima por parte del empresario, sin interpretarlo en ningún caso como contrario a la igualdad. Hay legislación nacional entre los socios de la Unión Europea<sup>5</sup>, y también hay jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia.

Por último, lo que podría calificarse como tercera etapa implica un intento de superar las dos anteriores, teniendo en cuenta las circunstancias históricas y sociológicas y, por tanto, tratando de dar forma jurídica a un objetivo concreto: promover la igualdad de las mujeres, con actuaciones y medidas legales y políticas que faciliten su acceso al empleo –en el caso que estamos estudiando– sin que dichas actuaciones puedan ser calificadas como discriminatorias.

Por tanto, este tercer momento no se centra en proteger circunstancias objetivas, ni tampoco en tener en cuenta supuestos en los que el sexo podría considerarse una cualificación, sino que se trata más bien de fomentar la igualdad aún a costa de que algunas acciones puedan resultar discriminatorias a favor de las mujeres.

Aunque este objetivo es bien claro, los modos de llevarlo a la práctica son también variados. En unos casos, se pretende la igualdad en el resultado; en otros, medidas de promoción para mejorar la igualdad en el acceso.

5. Por ejemplo en Bélgica, las mujeres tienen prohibido el trabajo en minas subterráneas, y también la realización de trabajos manuales de transporte de tierra, excavaciones o trabajo manual en cámaras de aire comprimido (Real Decreto de 24 de diciembre de 1968 sobre el trabajo de la mujer); en Dinamarca, se pretende asegurar una relación de casos, donde se incluiría por ejemplo el supuesto de la plantilla de un centro de crisis en el que los clientes podrían desear tratar sus problemas con un miembro de su mismo sexo; en Francia, el acta N 125/91 establece que en las contrataciones, debe hacerse referencia siempre a que los trabajadores puedan ser de uno u otro sexo, a no ser “que la referencia al sexo constituya una condición esencial debido a la naturaleza del trabajo o servicio”. Más ejemplos pueden verse en el Informe del grupo del Consejo de Europa de especialistas en acciones positivas, ya citado, pp. 72 y ss.

Esta tercera etapa, centrada en las acciones afirmativas<sup>6</sup>, viene a integrar las fórmulas anteriores, dando opción a interpretaciones variadísimas sobre el significado y contenido de dichas acciones.

El Consejo de Europa asumió como acciones positivas tres categorías diferentes: las medidas que persiguen la igualdad de resultados; las medidas de apoyo e incentivos para promover la igualdad; y las medidas que implican la aplicación de procedimientos específicos, como podrían ser los Planes de Igualdad aprobados en algunos países, entre ellos España.

Como se observa en estas tres categorías, el objetivo central es la igualdad entre mujeres y hombres, dejando así al margen las medidas específicamente dirigidas a la protección como sucedía en las etapas anteriores.

Lo interesante es que incluso al especificar cada una de las categorías de acciones positivas<sup>7</sup>, cada ordenamiento jurídico las ha centrado de diferente manera. Seguramente en este tratamiento diferencial ha influido la tradición anglosajona y continental vigente en los países de la Unión Europea. Y no sólo en las legislaciones nacionales, puesto que incluso en el ámbito de la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo ha habido sentencias con lecturas variadas sobre el tema<sup>8</sup>.

En cualquier caso, es conveniente tener en cuenta que estamos considerando la evolución de la normativa en un espacio territo-

6. El término tiene su origen en la figura utilizada por la Jurisprudencia americana denominada en el original inglés "Affirmative actions", que ha sido traducido al castellano indistintamente como "acciones afirmativas" y "acciones positivas": sobre esta cuestión, vid. P. DURÁN, "Una aproximación comparada a las acciones positivas (El caso de Italia, Noruega y Argentina)", *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 2000 (34), pp. 279-298.

7. Aunque, como he señalado, la traducción literal sería "acciones afirmativas", en la mayor parte de las legislaciones de países de habla hispana, se ha utilizado el término "acciones positivas".

8. Buenos ejemplos de esta pluralidad son las sentencias de los casos Ba-deck (C-158/97), y Abrahamsson (C-407/98).

rial como el europeo, en el que la igualdad formal y la no discriminación están consagradas constitucionalmente en todos los países; y en el que la propia legislación comunitaria ha fomentado la aplicación de la igualdad formal en los campos de su competencia. Lo que significaría que en el tema que nos ocupa, los argumentos europeos no son universales.

#### CRITERIO CRONOLÓGICO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL

Teniendo en cuenta las afirmaciones recogidas sobre la evolución en el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres, sería necesario considerar cuál ha sido el 'iter' de nuestro Tribunal Constitucional.

Sin ánimo de ser exhaustiva, podríamos señalar que la sentencia 166/1988 fue pionera al otorgar el amparo a una mujer trabajadora embarazada, que reclamaba la declaración de la vulneración del artículo 14 de la Constitución.

Como es sabido la redacción del artículo 14 en la Constitución de 1978 resulta novedosa respecto a la propia historia del constitucionalismo español. El texto constitucional de 1837 reconocía que *todos los españoles son admisibles a los empleos y cargos públicos, según su mérito y capacidad*. En 1845 la redacción constitucional fue idéntica. En 1869 se añadió la referencia a la religión afirmando explícitamente que *la obtención y desempeño de empleos y cargos, así como la adquisición y ejercicio de los derechos civiles y políticos son independientes de la religión que profesen los españoles*.

La Constitución española de 1876 suprimió la redacción sobre la religión; y por último, en 1931 se recoge el contenido de la Constitución actual, pero desgranado en diferentes artículos.

El contenido del artículo 14 ha sido perfilado, especialmente en materia laboral, como consecuencia de las sucesivas disposiciones de Derecho comunitario que han sido aprobadas en los úl-

timos años<sup>9</sup>. Y de hecho, la redacción de la sentencia 166/1988 se ha visto ampliada de modo generoso en sucesivas sentencias del Tribunal Constitucional sobre casos similares.

Sobre el principio de igualdad en términos genéricos, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en numerosas sentencias<sup>10</sup>. Desde la creación misma del Tribunal se han planteado casos en los que se ha pronunciado sobre la interpretación del artículo 14. En 1981, se dicta la primera sentencia, que aclara que la simple desigualdad en los fallos de casos aparentemente iguales no da derecho a entender vulnerado el principio de igualdad en la aplicación de la ley<sup>11</sup>; posteriormente, en otra sentencia dictada también en 1981, se confirma que el principio de igualdad de trato se refiere al reconocimiento de los derechos y libertades<sup>12</sup>.

La igualdad, su naturaleza jurídica como valor superior del ordenamiento jurídico español o como principio general del Derecho, y su interpretación jurisprudencial son de indudable interés<sup>13</sup>, pero exceden del objeto de mi estudio. Se trata más bien de perfilar de qué modo ha evolucionado el tratamiento legal de la igualdad en el caso concreto del ámbito laboral.

La sentencia 166/1988 implica una novedad importante y es que la empresa (en este caso el INSALUD) no consiguió demos-

9. Sobre la aplicación de la igualdad en el ámbito laboral y las consecuencias de la legislación comunitaria en esta materia es ilustrativo el artículo de ML. ARASTÉY SAHÚN, "La protección por despido en la Constitución Europea", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 57, pp. 367-383.

10. Acerca de la redacción, jurisprudencia, debate e interpretación del artículo 14 de la Constitución española, cfr. F. GARRIDO FALLA, *Comentarios a la Constitución*, Madrid, Civitas, 1985, pp. 254 y ss.

11. Sentencia de 30 de marzo de 1981, BOE de 14 de abril de 1981.

12. Sentencia de 6 de abril de 1981, BOE de 14 de abril de 1981.

13. Sobre el particular A. OLLERO, ya en *Una laboriosa liberación jurídica: la discriminación por razón de sexo*, Discurso de ingreso en la Real Academia de Legislación y Jurisprudencia de Granada, 1997, y luego más ampliamente en *Discriminación por razón de sexo. Valores, principios y normas en la jurisprudencia constitucional española*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1999.

trar que el despido no se hubiera producido por razón del embarazo de la actora, teniendo en cuenta que el hecho del embarazo –según afirma la sentencia– origina un derecho “singularmente privilegiado y *erga omnes*” que prevalece sobre todos los demás, sobre la organización empresarial, y frente al derecho de otras trabajadoras. En otros casos, sin embargo, el Tribunal Constitucional ha sido mucho más exigente, al reclamar a la parte actora indicios o argumentos que conectaran el despido con la situación de embarazo, cargando una gran parte de la responsabilidad en la demandante. Es por ejemplo el caso de la sentencia 41/2002 de 25 de febrero de 2002, en la que el Tribunal Constitucional negó el amparo a una trabajadora despedida que no acreditó indicios suficientes de que el despido, aún siendo improcedente, había sido también discriminatorio<sup>14</sup>.

Esta argumentación se separaría de la línea asumida con la aprobación en España de la Ley 39/1999, para integrar en la normativa interna las disposiciones comunitarias que prohíben el despido de las trabajadoras embarazadas, incluso en el caso de que el embarazo no haya sido comunicado formalmente al empresario<sup>15</sup>, y considerando que el término “maternidad” –de acuerdo con la legislación comunitaria– comprendería desde la concepción a la lactancia<sup>16</sup>.

14. La sentencia afirma explícitamente: “es necesario que por parte del actor se aporte una ‘prueba verosímil’ o ‘principio de prueba’ revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razón de sexo, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación. A partir de ahí al empresario corresponde probar que los hechos motivadores de la decisión extintiva constituyen causa legítima de despido y se presentan razonablemente como ajenos a todo móvil atentatorio de los derechos fundamentales”.

15. Sobre ello, vid. La sentencia del Tribunal Constitucional amparando a una trabajadora que sufrió discriminación por razón de sexo al ser despedida por el Instituto Municipal de Educación de Barcelona, donde estaba trabajando, tras conocerse su embarazo.

16. Cfr. ML. ARASTEY SAHÚN, *La protección por despido en la Constitución europea*, ya citado, p. 376.

A ello hay que añadir el argumento reiterado en la jurisprudencia constitucional afirmando que la discriminación por razón de sexo no incluye solamente tratamientos peyorativos por el sexo de la persona discriminada, sino también la concurrencia de condiciones que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca, como sería el caso del embarazo, que incide exclusivamente en las mujeres<sup>17</sup>.

Aunque la persona discriminada tenga que aportar indicios de una razonable sospecha acerca de la discriminación, el Tribunal Constitucional ha reiterado la denominada inversión de la carga de la prueba, de modo que es al autor de la presunta medida discriminatoria a quien incumbe probar que obedece a motivos razonables y que ha sido ajena a todo propósito contrario a los derechos fundamentales<sup>18</sup>.

Con todo ello, quisiera constatar que la jurisprudencia constitucional ha venido incorporando en su argumentación la utilizada en el ámbito comunitario, ampliando notablemente el campo de aplicación y objetivos del artículo 14 de la Constitución, y más concretamente en lo que se refiere a la no discriminación en el ámbito laboral por razón de embarazo.

#### LA SENTENCIA 166/1988

Aunque la mayor parte de los argumentos sustantivos han sido mostrados en los epígrafes anteriores, no quisiera dejar de subrayar que la sentencia 166/1988 ofertó en su momento la apertura de una línea de argumentación dirigida a garantizar la igualdad para las mujeres.

La Sala segunda del Tribunal Constitucional se pronunció sobre la situación de una trabajadora del INSALUD, contratada

17. Entre otras, sentencia del Tribunal Constitucional 17/2003 de 30 de enero.

18. Sobre el particular, vid. sentencia del Tribunal Constitucional 175/2005, de 4 de julio.

para sustituir durante las vacaciones de verano a otra que desempeñaba sus servicios en el Departamento de Cirugía. La actora, sin embargo, fue destinada al Departamento de Diálisis, y solicitó un cambio informando de su embarazo. Dicho cambio no fue aprobado, de modo que una vez incorporada a su trabajo y pasados los 15 días de prueba, se le comunicó que estaba despedida.

El argumento central utilizado en la demanda, que el Tribunal Constitucional hizo suyo, fue que la igualdad consagrada en el artículo 14 de la Constitución implica un tratamiento desigual diferenciado o *discriminación positiva* de grupos de ciudadanos, “de modo que los Poderes Públicos asumen el deber que tienen de remover los obstáculos que impidan o dificulten la indicada igualdad material o efectiva”, y en este caso, implicaría la necesidad de medidas aplicables a la situación de embarazo.

A ello se añade la tradición de aplicar el texto constitucional –en este caso el artículo 14,2– en el sentido más favorable para la efectividad de la no discriminación, por lo que parece lógico exigir a la parte demandada una justificación de las razones por las que decidió no enviar a la demandante a otro Departamento, tal como solicitaba. Sin embargo, el INSALUD no justificó razonablemente su decisión, de modo que no probó que el despido hubiera sido por causa diferente del embarazo y por tanto, de la condición femenina de la demandante, lo que significa argumento suficiente para entender que se vulneró el artículo 14 de la Constitución, confirmando que la actora fue discriminada por razón de sexo.

Quizás una de las conclusiones más sustantivas de la sentencia es la confirmación de que el artículo 14 exige “un tratamiento favorecedor de situaciones desiguales para alcanzar la igualdad”. La afirmación abre el tradicional debate sobre la igualdad material y formal, pero va más allá de tales argumentos puesto que confirma que la igualdad pasa a veces por un tratamiento diferenciado para situaciones que son claramente diferentes.

Teniendo en cuenta la evolución en el tratamiento legal que hemos analizado, lo que inicialmente podría considerarse como

medida de protección, en este caso por razón de maternidad, pasa a considerarse medida a favor de la igualdad de las mujeres, tomando como referencia un hecho biológicamente objetivo atribuible solamente a ellas, como es el embarazo.

En este sentido, la sentencia, a la luz de la normativa analizada, ha sido y sigue siendo la falsilla utilizada desde entonces para construir jurídicamente el razonamiento a favor de la igualdad, facilitando así un significado del principio de igualdad, también consagrado constitucionalmente en el artículo 1,1 de la Constitución.

Se entiende que, con este argumento, la sentencia se suma a los intentos de eliminar “diferenciaciones históricamente arraigadas” (como afirma en su texto) que son, además de desventajosas, claramente contrarias a la dignidad de la persona protegida en el artículo 10 del texto constitucional. En este caso concreto, queda confirmada la voluntad de terminar con “dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo”. La sentencia aporta dos conclusiones importantes: En primer lugar, además del fallo a favor de la parte actora y de la constatación de discriminación por razón de sexo, supone un primer escalón en un trabajo casi incipiente en España, como es el de la integración de una perspectiva de género en las normas jurídicas; máxime cuando nos encontramos ante el Tribunal que tiene como mandato la custodia y correcta interpretación de la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico.

En segundo lugar, propone soluciones prácticas ante un debate teórico que históricamente han mantenido las diferentes posiciones asumidas desde los movimientos feministas. De algún modo, la sentencia asume las propuestas denominadas ‘neofeministas’, en un intento de superar tanto la protección a las mujeres, como su equiparación a los hombres, planteando la necesidad de entender la igualdad en términos respetuosos con las circunstancias objetivas y específicas de las mujeres, como sería en este caso, la situación de embarazo y la necesidad de su respeto en el ámbito laboral.

SENTENCIA 166/1988, DE 26 DE SEPTIEMBRE

Sala Segunda: Begué Cantón, Latorre Segura, Fernando García-Mon y González-Regueral, *de la Vega Benayas* (ponente), Leguina Villa y López Guerra

*Fundamentos:*

1. Se plantea en el presente recurso de amparo el problema —ya suscitado en anterior ocasión y considerado por Sentencia 94/1984— de la aplicación, y posible relevancia constitucional del art. 14.2 del Estatuto de los Trabajadores, que permite la resolución unilateral del contrato de trabajo pendiente el período de prueba, en los casos en que así proceda, como una modalidad específica de extinción de la relación laboral.

Para la actora, que pactó un contrato de esa clase —interino— con el INSA-LUD, así como para la Magistratura de Trabajo de instancia, la aplicación que del precepto hizo ese organismo al resolver el contrato supuso una discriminación, consistente en haber actuado así por el estado de embarazo de aquella (...).

Sin embargo, en la opinión y tesis del INSALUD, aceptada por el T.C.T. que revocó la Sentencia de la Magistratura, dicha empresa actuó en el ejercicio de un derecho que no necesitaba de motivación (...).

2. (...) la igualdad que reconoce el art. 14 CE no omite la toma en consideración de razones objetivas que razonablemente justifiquen la desigualdad de tratamiento legal, e incluso el art. 9.2 de la CE impone a los Poderes Públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, superando el más limitado ámbito de una igualdad meramente formal y propugnando un significado del principio de igualdad acorde con la misma definición del art. 1 CE. De ello cabe claramente deducir la legitimidad constitucional, desde las exigencias del principio de igualdad, de una normativa o de decisiones y actos de dichos Poderes Públicos que, contemplando condicionamientos diferenciales, como puede ser en ciertos supuestos el sexo o el embarazo, regule o reconozca requisitos, efectos o consecuencias jurídicas diversas o específicas favorecedoras, en su caso, de una equiparación material en el puesto de trabajo.

(...) la expresada exclusión de la discriminación por razón del sexo halla su razón concreta, como resulta de los mismos antecedentes parlamentarios del art. 14 CE, y es unánimemente admitido por la doctrina científica, en la volun-

tad de terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina; situación que, en el aspecto que aquí interesa, se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo.

5. (...) el INSALUD, como pudo haber hecho, no dio más explicación al despido que la de su voluntad resolutoria. Ante la presencia de un derecho a no ser discriminada, que la actora alegó informando de su embarazo, la empresa debió explicitar que los motivos que la movieron eran ajenos a tal hecho o situación, significativa de un plus o añadido al concreto derecho laboral –condición de mujer digna de protección más fuerte por desigualdad justificada– que la obligaba a su vez –a la empresa– a justificar la razonabilidad de su conducta resolutoria. Este deber ha sido señalado, por lo demás, por este Tribunal Constitucional al propugnar con su doctrina el uso de la inversión del *onus probandi*. Así se dijo ya en STC 38/1981, fundamento jurídico 3.º (...). Doctrina reiterada *mutatis mutandi*, en las SSTC 103/1983 y 104/1983 (...).

*Fallo:*

Otorgar el amparo solicitado por doña Evangelina Rojas González y, en su virtud:

Declarar la nulidad de la Sentencia de 12 de mayo de 1987, de la Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo (recurso 638/1987), quedando así, con la firmeza de la Sentencia de la Magistratura de Trabajo de 13 de diciembre de 1986, restablecida la recurrente en su derecho a la igualdad.