

A igualdade dos sexos no acceso ao emprego,  
en especial nas leis galegas de igualdade

*Gender equality treatment in access to employment,  
especially in Galician equality acts*



JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA

Maxistrado especialista do Tribunal Superior de Xustiza de Galiza e graduado social

F.LOUSADA@telefonica.net

**Resumo**

Análise das medidas contra a discriminación sexista, e a súa proxección no ámbito do mercado laboral, contidas nas leis galegas sobre igualdade con especial referencia á discriminación directa e indirecta, así como ás medidas de acción positiva e igualdade de oportunidades.

**Palabras chave:** leis de igualdade, acceso ao emprego, discriminación.

***Abstract***

*Analysis of the measures against gender discrimination, and their effects on the labour market contained in the Galician equality acts. With special reference to direct and indirect discrimination, as well as positive action and equal opportunity measures.*

***Keywords:*** *equality acts, access to employment, discrimination.*

## 1. O acceso ao emprego nunha perspectiva de xénero

O mundo do traballo sempre foi un mundo esencialmente masculino. Sen prexuízo de acudir á demostración estatística, que ratificaría ese aserto, é ostensible a situación de discriminación colectiva das mulleres no mercado de traballo. A súa presenza nel segue a ter –afortunadamente cada vez menos– as características propias dunha man de obra secundaria:

- a) Menor participación porcentual en relación coa porcentaxe de mulleres no seo da poboación total.
- b) Maior proporción de mulleres en empregos periféricos (falsas autónomas, traballadoras atípicas).
- c) Concentración da man de obra feminina en determinados traballos (segregación horizontal).
- d) Postos de traballo menos cualificados, o que dá lugar ao fenómeno do chan pegaño, e dificultades de ascenso a postos directivos, ou teito de cristal (segregación vertical).
- e) Maior proporción relativa en desemprego, e máis dificultades para conseguir un novo traballo.

Un tanto de culpa importante desta situación fáctica obedece a que as habituais dificultades ás cales se enfronta a tutela fronte á discriminación sexista aumentan cando se trata do acceso ao emprego por causa (1) da mecánica da contratación laboral, usualmente precedida dunha oferta colectiva de emprego e de procesos de selección que non teñen que ser obxectivos; e (2) da liberdade de contratación da empresa, no duplo aspecto de decidir se contrata e, nese caso, a quen contrata. Por isto, os efectos discriminatorios esvaécense nun colectivo amplo de persoas e invisibilízanse detrás dos procesos de selección e da liberdade de empresa.

A pesar desa situación de discriminación colectiva das mulleres no mercado de traballo, e a pesar das dificultades de aplicación da tutela antidiscriminatoria no acceso ao emprego, que xustificaban de sobra unha intervención lexislativa, os operadores xurídicos non dispoñían, até hai ben pouco, máis que das xenéricas normas comunitarias e do artigo 14 da Constitución española. Tal situación cambiou para mellor nos últimos anos. No Estado español, coa Lei orgánica 3/2007, de igualdade efectiva de

mulleres e homes (en diante, a LOIEMH); e na Comunidade galega, coa Lei 7/2004, de 16 de xullo, de igualdade de mulleres e homes (en diante, a LGIMH), e coa Lei 2/2007, de 28 de marzo, de traballo en igualdade das mulleres de Galicia (en diante, a LGTIMG).

Pasemos á análise das medidas contra as discriminacións sexistas e a súa proxección no eido do acceso ao emprego. Estas discriminacións, desde unha perspectiva xurídica, poden cualificarse de directas, que son intencionais e poden basearse ben no sexo abertamente (epígrafe 2) ou ben nunha circunstancia vinculada ao sexo, sinaladamente o embarazo (epígrafe 3); ou indirectas, que non son intencionais, mais producen un impacto adverso sobre colectivos femininos (epígrafe 4). Polo demais, as medidas antidiscriminatorias complementáanse coas medidas de acción positiva e de igualdade de oportunidades (epígrafe 5) e tamén cos réximes de cotas (epígrafe 6). Remataremos cunha referencia ás medidas previstas nas leis galegas para o emprego privado (epígrafe 7) e público (epígrafe 8).

## **2. Sobre as discriminacións directas e abertas**

### **A. A superación das prohibicións de traballo feminino**

A lexislación, non hai moito tempo, contiña múltiples prohibicións de traballo feminino por variados motivos que se remontan ao dereito romano e ao dereito histórico español e que, en último extremo, reconducían á idea da muller como *fragilitas sexus*, sexo débil. Por poñer un exemplo, a muller, até a década dos sesenta do século XX, estivo excluída dos cargos xudiciais e fiscais desde sempre. Xa no Antigo Réxime a muller estaba excluída da xudicatura porque sería deshonesto que unha muller xulgase preitos, malia se admitir con carácter excepcional que xulgasen preitos as raíñas e certas mulleres nobres, mais só –suponse que para evitar erros de axuizamento– se eran asesoradas por un consello de homes sabios.

Tales prohibicións de determinados traballos creceron como reacción á inusual explotación que das chamadas medias forzas –mulleres e nenos/as– se produciu con ocasión do capitalismo decimonónico. No fondo, o fundamento desas benintencionadas prohibicións era o mesmo que o das demais prohibicións históricas: a consideración da debilidade mental e física do sexo feminino. Deste xeito, nas últimas décadas do século XIX e nas primeiras décadas do século XX, dítanse en España as primeiras normas protectoras das mulleres, xuntamente coas protectoras dos menores.

A Lei de 24 de xullo de 1883 prohibiu o traballo das nenas menores de sete anos e o nocturno até os dezasete anos. O Regulamento de policía mineira, de 1897, prohibiu o traballo das mulleres, calquera que for a súa idade, no interior das minas. A Lei de 13 de marzo de 1890 regulou o traballo das mulleres e dos nenos, e estableceu prohibicións. O Decreto de 25 de xaneiro de 1908 ampliou as ditas prohibicións e sinalou, debidamente clasificados, os traballos e industrias prohibidos aos menores de 16 anos e ás mulleres menores de idade. O Decreto-lei de 15 de agosto de 1927, sobre descanso nocturno da muller, esixiu un descanso mínimo de 12 horas entre xornadas, e excluíu, ademais, a posibilidade de traballar pola noite desde as 22.00 até as 05.00 horas.

Unha norma curiosa, ditada nesa época, foi a Lei de 27 de febreiro de 1912, coñecida como «da cadeira», pois, amparándose no feito «medicamente comprobado» –segundo expresamente se afirma na súa exposición de motivos– de que a bipedestación prolongada da muller afectaba á súa saúde e á natalidade, estableceu a obriga de lles facilitar un asento ás traballadoras. Esta norma integrouse no artigo 169 da vella Lei de contrato de traballo.

A evolución lexislativa desembocou, dentro dun réxime político en que na Declaración II.1 do Foro do Traballo se lle encomendaba ao estado prohibir o traballo nocturno das mulleres e liberar a muller casada do taller e da fábrica, no Decreto de 26 de xullo de 1957 do Ministerio do Traballo, sobre industrias e traballos prohibidos a mulleres e nenos por perigosos e insalubres. Había prohibicións curiosas, como a de traballar con animais ferozes ou venenosos, por perigo de accidentes, ou en pompas fúnebres, por traballo penoso. Outras eran realmente odiosas, como a de condución de vehículos de tracción animal ou mecánica, por perigo de accidentes.

Tras a entrada en vigor da Constitución, que no seu artigo 14 prohibe a discriminación por razón de sexo, a doutrina científica discutiu a vixencia do Decreto de 26 de xuño de 1957 do Ministerio do Traballo. A discusión máis relevante produciuse a respecto do traballo no interior das minas, e, despois dun longo preito xudicial, a STC 229/92, de 14 de decembro, deulle a estocada ás normas proteccionistas:

«O mandato de non-discriminación por sexo do artigo 14 da CE, coherente co principio de igualdade de dereitos entre homes e mulleres, esixe eliminar aquelas normas xurídicas que, coa salvidade do embarazo e a maternidade, aínda que historicamente respondesen a unha finalidade de protección da muller como suxeito fisioloxicamente máis feble, supoñen referendar unha división sexista de traballos e funcións mediante a imposición ás mulleres de límites aparentemente vantaxosos, mais que lles supoñen unha traba para o seu acceso ao mercado de traballo.»

Xa como culminación lexislativa desta evolución normativa, a disposición derogatoria única da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, derroga «cantas disposicións se opuxeren a esta lei e especificamente (...) o Decreto de 26 de xullo de 1957, polo que se fixan os traballos prohibidos a mulleres e menores, nos aspectos da súa normativa relativos ao traballo das mulleres». Non se trata, porén, dunha norma con eficacia derogatoria, senón, máis ben, dunha norma con carácter aclaratorio. A derogación producírase, en virtude da disposición derogatoria terceira da Constitución, case dezasete anos antes.

### **B. A excepción da boa fe ocupacional**

As discriminacións sexistas directas e abertas no acceso ao emprego están prohibidas polo ordenamento xurídico atendendo ás normas antidiscriminatorias xerais contidas na CE e na LOIEMH, agás a chamada excepción da boa fe ocupacional –por exemplo, un empresario teatral ou un produtor de cine esixe un home para o papel teatral ou cinematográfico de Romeo, e unha muller para o de Xulieta– que, enunciada no dereito comunitario, aparece recollida no artigo 5 da LOIEMH da seguinte maneira:

«Non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, unha diferenza de tratamento baseada nunha característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto en que se leven a cabo, a dita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado.»

Tamén o artigo 4 da LGTIMG recolle esta excepción en termos semellantes, e ademais engade un interesante exemplo de aplicación: «A protección das vítimas de violencia de xénero é un obxectivo lexítimo que determina a validez da pertenza ao sexo feminino en relación con actividades profesionais de atención directa ás referidas vítimas.»

Malia non se atoparen sentenzas internas onde se aplique a excepción da boa fe ocupacional, salvo erro ou omisión involuntaria, si hai varias do Tribunal de Xustiza da Unión Europea, que considerou o sexo como condición determinante para traballos como os de vixiantes de prisións (STXUE de 30 de xuño de 1988, Comisión/Francia), os de policía nunha situación de graves disturbios internos (STXUE de 15 de abril de 1986, caso Johnston) ou os militares en unidades especiais de combate (STXUE de 26 de outubro de 1999, caso Sirdar). Con todo, si resultaría ser discriminatoria contra as mulleres unha exclusión total de empregos militares con uso de armas, agás as unidades sanitarias e as formacións de música militar (STXUE de 11 de xaneiro de 2000, caso Kreil).

Nada impide que, nos dereitos internos, o lexislador opte por unha aplicación aínda máis restritiva da excepción da boa fe ocupacional, e isto é o que se transloce nalgunhas normas concretas recollidas na LOIEMH:

1.<sup>a</sup> No artigo 22 bis da Lei 56/2003, de 16 de decembro, de emprego –segundo a redacción da disposición adicional 17.<sup>a</sup> da LOIEMH– aclárase que «en todo caso se considerará discriminatoria a oferta referida a un só dos sexos baseada en esixencias do posto de traballo relacionadas co esforzo físico», porque, aínda que con carácter xeral se admitise que os homes son máis fortes que as mulleres, ese apriorismo non pode excluír unha muller capacitada para cumprir coas esixencias de esforzo físico.

2.<sup>a</sup> Na punto primeiro da disposición adicional 30.<sup>a</sup> da LOIEMH dáselle unha nova redacción ao artigo 1 da Lei 36/1977, de 23 de maio, de ordenación dos corpos especiais penitenciarios e de creación do corpo de axudantes de institucións penitenciarias, que pasa a dicir que «o corpo de axudantes de institucións penitenciarias estará integrado por persoal funcionario e garantirase o acceso a este nos termos definidos na Lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes».

Á vista destas normas, parece evidente que o lexislador español opta por unha aplicación moi restritiva da excepción da boa fe ocupacional, até punto de que algúns dos casos en que esa excepción se admitiría na xurisprudencia comunitaria, no dereito español no se admiten, o que permite introducir as mulleres en profesións masculinas e rachar os estereotipos.

### **3. Sobre as discriminacións directas e disimuladas**

Superando anteriores problemas xurídicos, a STXUE de 8 de novembro de 1990, caso Dekker, é unha decisión crucial. A Sra. Dekker presentou a súa candidatura a un posto de traballo dun empregador público e comunicou a posteriori o seu embarazo ao tribunal examinador, o cal a considerara a candidata máis apta. Malia isto, non foi contratada, xa que, por ter que ser no seu momento dada de baixa, debíase contratar un traballador substituto, o que lle sería imposible afrontar ao empregador falando en termos económicos, pois, segundo a normativa holandesa, debía así mesmo facerse cargo dos salarios da traballadora durante a súa licenza. No seu lugar, contratou outra traballadora. Pois ben, considerouse a existencia de discriminación sexista directa, negouse unha posible xustificación en argumentos económicos e non se modificou a resposta ao contratar, en lugar da embarazada, outra traballadora muller.

O caso Dekker aplica un test de detección da discriminación consistente en cambiar, nunha situación dada, o sexo do suxeito para verificar se as consecuencias xurídicas son ou non idénticas. Este test cobra especial interese, xustamente, en supostos como o do embarazo, en que non hai termo comparable, non séndoo, e convén precisalo, a enfermidade: o embarazo non é unha enfermidade. Aplicado o test, o resultado é a existencia de discriminación directa: se o traballador rexeitado fose un home, non estaría embarazado, como é obvio, e, pola súa aptitude, sería contratado. Mais as consecuencias do caso Dekker son aínda máis amplas, xa que o empresario non ten dereito a lle preguntar á traballadora se está encinta ou quere ter fillos, e de facelo ela ten dereito a non lle contestar, mesmo a lle mentir, sen poder cuestionar a validez do seu contrato de traballo.

Con posterioridade, o Tribunal Superior de Xustiza da Unión Europea tivo ocasión de ratificar, en múltiples ocasións, a doutrina Dekker, que aplicou non só en temas de acceso ao emprego: considerou a existencia de discriminación sexista aínda que a decisión de non contratar se basease nunha prohibición legal de traballo nocturno durante o embarazo e a lactación (sentenzas de 5 de maio de 1994, caso Habermann-Beltermann, e de 3 de febreiro de 2000, caso Mahlburg), aínda que a traballadora indefinida fose contratada inicialmente para cubrir unha licenza de maternidade (Sentenza de 14 de xullo de 1994, caso Webb) e aínda que o contrato de traballo fose temporal (Sentenza de 4 de outubro de 2001, caso Tele Danmark).

Por tanto, a discriminación por embarazo é unha discriminación sexista directa, que se cualifica de disimulada porque non se atende de xeito aberto ao sexo, mais si a unha circunstancia, como é o embarazo, vinculada ao sexo. Tamén o Tribunal Constitucional, e aínda antes que o Tribunal de Xustiza da Unión Europea, ten cualificado como discriminatoria por razón de sexo a discriminación por embarazo en numerosas sentenzas: a STC 94/1984, de 16 de outubro; a STC 166/1988, de 26 de setembro; a STC 173/1994, de 7 de xuño; a STC 136/1996, de 23 de xullo; a STC 20/2001, de 20 de xaneiro; a STC 41/2002, de 25 de febreiro; a STC 17/2003, de 30 de xaneiro; a STC 98/2003, de 2 de xuño; a STC 161/2004, de 4 de outubro, e a STC 182/2005, de 4 de xullo. Non entraremos aquí no seu comentario ao non se referiren ao acceso ao emprego.

Tamén coa xurisprudencia ordinaria pasa algo semellante ao acaecido coa xurisprudencia constitucional; xa que logo, aínda habendo un importante corpo de doutrina relativa á discriminación por embarazo, non hai demasiado no eido do acceso ao emprego. Con todo, algunha si que hai en relación cos litixios sobre as contratacións interinas, a través dunha bolsa de traballadores temporais, do Organismo Autónomo



de Correos e Telecomunicacións, en pode apreciarse unha corrente xudicial predominante que, con posterioridade, se confirmou coa doutrina do caso Tele Danmark.

Ao respecto, a STSX de Cataluña de 7 de maio de 1997, AS 1997 2209, despois de lembrar a doutrina constitucional aplicable, conclúe o seguinte:

«O organismo demandado non conseguiu ofrecer unha xustificación obxectiva e razoable para non contratar a actora para a campaña de Nadal, de só unha semana de duración, e por tanto enténdese que a razón aceptada na sentenza de instancia (situación de embarazo da traballadora) aparece como a verdadeira causa da súa preterición en favor doutras integrantes da listaxe cun número posterior de chamamento.»

Idéntica solución de discriminación alcanzou a STSX de Aragón de 21 de decembro de 1998, AS 1998 4162, a cal se enfrontaba coa dificultade adicional de alegar o organismo demandado a existencia de risco da saúde da muller e/ou do feto na realización das tarefas de repartición, para o cal achegaba un informe dos seus servizos médicos. A existencia deste risco non se considerou probada, ao presentar a traballadora o informe dun facultativo da sanidade pública contraditorio co da entidade empregadora. En calquera caso, o devandito alegato era intranscendente á vista do caso Habermann-Beltermann, que, con posterioridade á sentenza aragonesa, se ratificou no caso Mahlburg.

Á marxe dos casos da bolsa de correos, podemos mencionar a STSX de Andalucía de 5 de marzo 1999, AS 1999 1716, ante un suposto no cal a traballadora, que era psicóloga de apoio a grupos de SIDA, cesa cando coñece o seu embarazo e, solicitada despois unha nova contratación para un traballo que non for perigoso, esta élle denegada. Despois de lembrar a xurisprudencia comunitaria e constitucional sobre discriminación por embarazo, conclúese a existencia de discriminación sexista por causa de embarazo, e ademais dise expresamente que «non [é relevante] o carácter temporal do seu contrato (...) por [ser] irrelevante para axuizar a causa ou móbil da extinción».

Tamén é destacable a STSX de Madrid de 18 de maio 2000, AS 2000 2651, cuxos didácticos razoamentos resultan moi interesantes ao aludiren, así mesmo, á prohibición de discriminación dos traballadores temporais:

«De coñecer a empresa o estado da traballadora, isto non a lexitimaría para rexeitar a súa contratación (...) nin sequer tendo en conta os requirimentos de esforzo do posto de traballo, nin a escasa duración do contrato. Pola contra, a obriga empresarial en tal caso sería a de proceder á avaliación de riscos conforme ao artigo 26 da Lei 31/1995,

e adoptar no seu caso as medidas necesarias. (...) Tampouco a breve duración do contrato pode ser un pretexto para dar por boa a decisión empresarial de non contratar, pois o artigo 28 da citada lei establece que os traballadores temporais gozarán do mesmo nivel de protección en materia de seguridade e saúde que os restantes traballadores da empresa.»

A STSX de Andalucía de 10 de xullo 2001, AS 2002 1476, afirma, en liña con todo o exposto que «a argumentación da recorrente (...) [de] que o descanso durante as seis semanas posteriores ao parto é unha obriga imposta pola normativa (...) con carácter de dereito necesario e, conseguintemente, non é posible renunciar a el (...) non é válida (...) [porque] o dereito dunha traballadora a gozar (ese referido período de descanso) (...) non pode confundirse coa situación dunha muller que, durante o indicado período, quere incorporarse ao traballo, sen existencia dunha relación laboral previa, é dicir, cando se atopa nunha situación de desemprego».

#### **4. Sobre as discriminacións sexistas indirectas**

##### **A. Concepto e aplicación no acceso ao emprego**

A discriminación indirecta é un concepto nado no dereito estadounidense. Con anterioridade considerábase ilícita só a discriminación intencional, isto é o *disparate treatment*, mais coa súa aparición enténdese así mesmo ilícita aquela conduta non-intencional, aparentemente neutral, que na súa aplicación práctica supón un efecto negativo nun colectivo e dá lugar a un *disparate impact*. O caso xudicial en que mellor se sintetizou esa doutrina foi o caso Griggs, xulgado polo Tribunal Supremo dos Estados Unidos de América en 1973, onde se discutiu se a esixencia do ensino medio para acceder a un emprego que non necesitaba esa preparación era ou non discriminatoria no tocante á poboación de raza negra; resolveuse que si porque o acceso ao ensino medio das persoas de raza negra era máis difícil que o das persoas de raza branca.

Tal doutrina foi aplicada á discriminación sexista e, pola parte que agora nos toca, en supostos de acceso ao emprego. Para determinar se existe un impacto adverso, adóitase acudir a dous criterios de comparación:

1) Criterio *pass rates* ou *flow statistics* (estatística intraempresarial). Establécese unha comparación entre os membros do colectivo feminino e do colectivo masculino contratados pola empresa.

2) Criterio *stock statistics* (estatística extraempresarial). Establécese unha comparación que valora exclusivamente o número de homes e de mulleres cualificados para o traballo na área de influencia da empresa.

Acreditado o indicio de discriminación sexual, normalmente cando as anteriores estatísticas demostren diferenzas porcentuais entre os colectivos de mulleres e homes comparados máis elevadas ao criterio 40:60, o empresario pode alegar (1) a excepción da boa fe ocupacional, como ocorre coa discriminación directa; e (2) a excepción da necesidade da empresa, ou *bussiness necessity*, que é unha excepción admisible só nos supostos de discriminación indirecta para acreditar que o motivo empresarial que produce o impacto adverso é un motivo lícito non-sexista. Despois dalgunhas vacilacións da xurisprudencia estadounidense que determinaron a intervención legislativa a través dunha modificación, en 1991, da Lei de dereitos civís (*Civil Rights Act*), tal acreditación debe ser valorada cuns criterios de necesidade estrita e non de simple conveniencia empresarial.

Deste xeito, a discriminación directa e indirecta diferéncianse na súa motivación, unha discriminatoria e a outra neutra, aínda que en ambos os casos se produzan efectos discriminatorios. Tal diferenza supón dúas cousas:

- a) Que, na discriminación directa, o/a traballador/a, sen prexuízo da aplicación da doutrina de flexibilidade da carga da proba da discriminación, deberá demostrar a intencionalidade discriminatoria, mentres que na discriminación indirecta deberá demostrar o efecto discriminatorio.
- b) Que na discriminación directa, o empresario, demostrada a súa intención discriminatoria e agás a excepción da boa fe ocupacional, non ten defensa, mentres que na discriminación indirecta pode alegar a razoabilidade da motivación da medida que ten efectos discriminatorios.

Por definición, a discriminación indirecta é de carácter colectivo e de manifestación disimulada. O suposto típico e, para alén, moi frecuente no ámbito do acceso ao emprego, prodúcese a respecto das mulleres en idade fértil ou con fillos de curta idade, as cales son relegadas en favor dos homes, aínda mozos ou casados, tendo conta de que na realidade social son máis as mulleres dedicadas aos labores de crianza de fillos que os homes. Mesmo o lexislador estatal reconece a existencia desta discriminación indirecta, e, así, na exposición de motivos da Lei 4/1995, de 23 de marzo, afirma que «a discriminación por razón de xénero segue a producirse, aínda que de xeito indirecto (...) [no] acceso ao mercado laboral», e para intentar paliar nesa Lei mellorouse a regulación legal do permiso parental.

## **B. A aplicación xudicial da discriminación sexista indirecta no acceso ao emprego**

Desde a perspectiva da aplicación xudicial, non son moitos os casos xudicializados relativos á discriminación sexista indirecta no acceso ao emprego. O máis destacado é o chamado caso Fasa Renault. A empresa, a pesar de existir un pacto co Comité de Empresa para contratar mulleres, non contratou, nun período determinado, ningunha muller e si cento vinte homes. Nese pacto da empresa co Comité de Empresa, este lembráballe a aquela que «non debía discriminar as mulleres nas contratacións eventuais, sinalando que entendía excesiva a esixencia de FP II de ramas técnicas».

Un sindicato estatal presentou demanda, por violación de dereitos fundamentais, ante a Sala do Social do TSX de Castela e León, que a desestimou por falta de lexitimación activa do sindicato. A sentenza foi recorrida en casación ordinaria, e ditouse a STS de 18 de febreiro 1994, RX 1994 1061, que considerou que o sindicato si estaba lexitimado ao considerar o carácter colectivo da discriminación. Os autos devolvéronse ao TSX de Castela e León, que desestimou agora a demanda por falta de proba. A sentenza foi recorrida en casación ordinaria, en que foi confirmada.

Recorrida esta sentenza de casación ordinaria en amparo constitucional, a STC 41/1999, de 22 de marzo, outorgou o amparo por violación do dereito á proba do sindicato, ao non se practicar a proba que solicitara. Devolvéronse de novo os autos ao TSX de Castela e León, que practicou a proba que o sindicato solicitara, mais volveu desestimar a demanda por non apreciar a existencia de discriminación. A sentenza foi recorrida en casación ordinaria, e así ditouse a STS de 4 de maio de 2000, RX 2000 4266, que estimou a demanda e en que salientan os seguintes argumentos (*ratio decidendi*):

- a) Que, «aínda que [a] esixencia [de FP II de ramas técnicas] afecta formalmente por igual a homes e mulleres, resulta (...) prexudicial para o colectivo feminino, que por razóns socioeconómicas, non [o] adoita posuír».
- b) Que a esixencia desa titulación «resulta desproporcionada dada a mínima cualificación [da] categoría [tratábase de operarios nunha cadea de montaxe] (...) o convenio colectivo (...) non esixe ningunha titulación».

Seguindo as ensinanzas do caso Fasa-Renault, a STSX do País Vasco de 30 de xaneiro de 2001, AS 2001 957, resolve un litixio relativo a varias traballadoras que solicitaran un emprego nunha empresa de limpeza viaria, sen seren contratadas a pesar de haber no cadro de persoal douscentos catro homes. Despois de lembrar que o acceso ao emprego entra no ámbito do artigo 14 da CE –con cita da STC 173/1994, de 7 de

xuño—, considérase a composición do cadro de persoal un indicio de discriminación sexista, sen apreciar xustificadas os motivos de descargo alegados pola empresa, e, en concreto, o relativo á tradicional masculinidade dos traballos que se rexeita traendo a colación a sentenza relativa ao traballo no interior das minas (STC 229/1992, de 14 de decembro).

Moi interesantes son as SSTSX de Cantabria de 14 de novembro de 2005, AS 2005 3000, e de 23 de maio de 2007, AS 2007 2556, ambas referidas á empresa Solvay, do sector das químicas, que para un determinado nivel profesional esixía unha titulación de FP II de ramas técnicas. Presentan estes litixios grandes similitudes co caso Fasa Renault, e algún dato adicional de técnica xurídica de grande interese. A primeira similitude é que non son as mulleres discriminadas as que demandan, senón un sindicato, o que no caso das sentenzas cántabras nin sequera supuxo cuestión discutida porque a lexitimación sindical nas discriminacións sexistas colectivas xa se admitira na STS de 18 de febreiro de 1994, RX 1994 1061, ditada no caso Fasa Renault.

A segunda similitude é a utilización da proba estatística para apreciar o indicio de discriminación —como se facía na STS de 4 de maio de 2000, RX 4266 2000, do caso Fasa Renault, e tamén na antes citada STSX do País Vasco de 30 de xaneiro 2001, AS 2001 957—, malia este uso da proba estatística nas sentenzas cántabras implicar unhas maiores precisións técnicas. Distínguese, en conexión cos criterios da xurisprudencia estadounidense, entre as estatísticas intraempresariais, *pass rates* ou *flow statistics* (isto é, o número de mulleres e homes contratados), e as estatísticas extraempresariais ou *stock statistics* (isto é, o número de mulleres e homes cualificados na área de influencia da oferta de emprego).

E a terceira similitude sitúanos na xustificación da empresa, que tanto no caso Fasa Renault como no caso Solvay se constrúe sobre a esixencia, para determinado nivel profesional, dunha titulación de FP II de ramas técnicas. No caso Fasa Renault (STS de 4 de maio de 2000, RX 4266 2000) considerouse unha esixencia de titulación desproporcionada que, por producir un impacto adverso sobre un colectivo predominantemente feminino acreditado de forma estatística, era discriminatoria indirecta por razón de sexo. O mesmo é razoado no caso Solvay, especialmente na STSX de Cantabria de 14 de novembro de 2005, AS 2005 3000, que razoa a desproporción, entre outras cosas, porque se trata dunha esixencia que non fora establecida no convenio colectivo para o nivel profesional determinado.

Onde as sentenzas cántabras achegan ensinanzas máis interesantes é en relación cos contidos da sentenza estimatoria. Ao respecto, detéñense en se entre a tutela reparatoria prevista no artigo 180 da LPL se incardina a posibilidade de contratación forzosa se –como é o caso– houber unha traballadora individualmente prexudicada. Non se rexeita a posibilidade *in genere*, mais si *in casu*, ao poderen resultar afectados outros candidatos, aínda que se condena a empresa a considerar a traballadora como candidata preferente nas seguintes ofertas de traballo. Canto á indemnización, ao ser demandante un sindicato, límitase aos danos que se derivan da necesidade de acudir ao xuízo, o que se traduce nos custos procesuais de avogado.

Tamén a empresa Solvay foi demandada polo mesmo sindicato a través de proceso de tutela de dereitos fundamentais no caso resolto na STSX de Cantabria de 6 de setembro de 2006, AS 2006 2633, mais neste caso, e aínda que se constata a existencia dun impacto adverso sobre un colectivo feminino, considérase suficiente a xustificación da empresa. Aquí non se esixía unha titulación de FP II de ramas técnicas, senón unha determinada experiencia no manexo do cloro, e valorouse, dun lado, a adecuación desa esixencia ao posto de traballo, e, doutro lado, a implantación desa esixencia a través dun pacto entre a empresa e dous sindicatos coa finalidade lexítima de favorecer a conversión duns traballadores temporais en traballadores indefinidos.

## **5. As accións positivas e as medidas de igualdade de oportunidades no acceso ao emprego**

### **A. Distincións conceptuais**

De entre todos os aspectos da tutela antidiscriminatoria, a acción positiva, e en concreto os réximes de cotas, é sen dúbida ningunha o máis polémico. Existe un amplísimo consenso político e social sobre o principio de igualdade e a erradicación das discriminacións, mais cando se trata de establecer medidas de acción positiva, especificamente os réximes de cotas, o consenso de súpeto desaparece.

A polémica comeza coa mesma definición. Moitas veces fálase de acción positiva nun sentido amplo, comprensivo de todas as medidas de mellora da situación das mulleres. No entanto, non todas as medidas de mellora da situación das mulleres poden considerarse accións positivas. As medidas de acción positiva presentan unha serie de características definatorias que, seguindo as opinións doutrinarias máis seguras, son catro:

Son normas dirixidas só ás mulleres, ou xenericamente a un sexo que estiver infrarrepresentado nun determinado eido civil, político, económico, social ou cultural. Xa que logo, son, desde un punto de vista individual, excepcións ao principio de igualdade formal coa finalidade de conquistar, desde un punto de vista colectivo, a plena igualdade material.

Existe, en consecuencia, unha disociación entre a igualdade formal e individual e a igualdade material e colectiva, que se resolve dándolle a esta prevalencia sobre aquela, co risco –desde a perspectiva individual– de que non necesariamente se beneficia a todas as persoas que sufriron discriminación, nin necesariamente se prexudica só ás que causaron a discriminación.

1) As medidas de acción positiva son imperfectas porque non corríxen as causas da discriminación, senón os seus efectos. De aí a necesidade de acompañalas con outras medidas de igualdade de oportunidades cuxa finalidade for corríxir tales causas.

2) Son medidas de carácter temporal. Ao ser normas dirixidas só as mulleres, e considerando o seu carácter imperfecto, explícase que só deban manterse o tempo imprescindible para conquistar un específico obxectivo de igualdade de oportunidades e ser constantemente revisadas.

3) Non supoñen o mantemento de regulacións separadas. A existencia de regulacións separadas –unha sorte de *apartheid*– sería contrario á mesmísima esencia da igualdade. Atopámonos, en consecuencia, ante medidas concretas, nunca ante regulacións separadas.

Se son medidas de acción positiva só as que reúnen esas características definitorias, debemos concluír que moitas veces se denominan como tales o que son medidas de igualdade de oportunidades, que poden ser medidas de parificación formal (o recoñecemento de iguais dereitos legais ás mulleres e aos homes na procura de eliminar as discriminacións directas e abertas), ou medidas de parificación real (a atribución de dereitos ás mulleres e aos homes para equiparalos na realidade, na procura de eliminar as discriminacións disimuladas e indirectas).

E non deixan de ser medidas de igualdade de oportunidades polo feito de estaren dirixidas a un só sexo. Pensemos, por exemplo, nas medidas antidiscriminatorias por embarazo ou maternidade, como as medidas de custo cero da maternidade ou as bonificacións das cotizacións da traballadora en situación de licenza de maternidade. Non son accións positivas. Ou acaso podemos consideralas medidas temporais esquecendo o risco, se as derogásemos, de as empresas se retraeren na contratación de mulleres?

Algo semellante pode dicirse da licenza de paternidade. Non se trata dunha excepción formal ao principio de igualdade, senón dun dereito recoñecido por unha calidade só masculina (a paternidade) e que tende en consecuencia a conquistar unha igualdade real entre mulleres e homes.

Tamén son medidas de igualdade de oportunidades, e non de acción positiva, as destinadas a protexeren determinadas situacións nas cales se atopan preferentemente as mulleres. Por exemplo, as medidas destinadas a favoreceren as familias monoparentais son medidas de igualdade de oportunidades e non de acción positiva, agás, naturalmente, de só estaren dirixidas ás familias monoparentais cuxa cabeza de familia for a muller.

Así mesmo, deben distinguirse as medidas de acción positiva, que son lexítimas dentro duns determinados parámetros, das medidas falsamente protectoras, que son ilexítimas, xa que logo, aínda que ambas están dirixidas ao sexo feminino. As medidas de acción positiva tenden a eliminar as discriminacións baseadas en estereotipos de inferioridade das mulleres a respecto dos homes, mentres que as medidas falsamente protectoras –como a prohibición de as mulleres traballaren no interior das minas– se basean no estereotipo da *fragilitas sexus*, ou febleza do sexo feminino, e, por tanto, non eliminan ningunha discriminación, senón que perpetúan un odioso estereotipo baixo unha aparencia de privilexio dirixido só ás mulleres (como graficamente se ten dito, pechan a muller nunha gaiola de ouro).

## **B. Recoñecementos normativos da acción positiva, en especial no eido das leis galegas**

No eido comunitario, a acción positiva no ámbito da igualdade de oportunidades entre sexos atópase recoñecida no máis alto rango normativo desde o Tratado de Amsterdam, que engadiu unha epígrafe 4 ao artigo 141 do TCEE onde se establece que «co obxecto de garantir na práctica a plena igualdade entre homes e mulleres na vida laboral, o principio de igualdade de tratamento non impedirá a ningún estado membro manter ou adoptar as medidas que ofrezan vantaxes concretas destinadas a facilitaren ao sexo menos representado o exercicio de actividades profesionais ou a evitaren ou compensaren desvantaxes na súas carreiras profesionais». Esta norma, a pesar da súa redacción aparentemente neutra –fálase do sexo menos representado–, debe entenderse completada co disposto na Declaración número 28 do Tratado de Amsterdam, onde se afirma que «ao adoptaren as medidas mencionadas na epígrafe 4 do artigo 141 do TCEE, os estados membros deberán en primeiro termo aspirar a melloraren a situación das mulleres na vida laboral». Reaparece, deste xeito, o carácter preferentemente unilateral das normas de tutela antidiscriminatoria sexista.



Tamén no dereito interno español se recollen definicións de acción positiva, tanto no ámbito estatal como no ámbito autonómico galego. Así as cousas, a LOIEMH establece no seu artigo 11 o seguinte:

«1. Co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor das mulleres para corrixiren situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables mentres subsistan as devanditas situacións, deberán ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

2. Tamén as persoas físicas e xurídicas privadas poderán adoptar este tipo de medidas nos termos establecidos nesta lei.»

Pola súa banda, a LGIMH establece no artigo 4.1 que «co efecto de promover a igualdade entre mulleres e homes, non se considerarán discriminatorias as medidas especiais encamiñadas a acelerar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, sen que, en ningún caso, estas medidas poidan supoñer, como consecuencia práctica, o mantemento de regulacións separadas». Tal prohibición de mantemento de regulacións separadas ten unha concreta aplicación –certamente nun eido alleo á relación laboral– na «garantía da coeducación na Comunidade Autónoma de Galicia dentro das súas competencias» sinalada polo artigo 9.1.e) desta lei.

Polo demais, no artigo 4.2 sinálase que «as medidas de acción positiva manteranse mentres non estiveren plenamente acadados os obxectivos de igualdade de oportunidades». Destácase así a temporalidade desas medidas.

Doadamente pode comprobarse cun sinxelo cotexo como a definición do artigo 4 da Lei 7/2004, de 16 de xullo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, está inspirada no artigo 4.1 da Convención de 18 de decembro de 1979 sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, onde se di literalmente (1) que «a adopción polos estados partes de medidas especiais de carácter temporal encamiñadas a aceleraren a igualdade *de facto* entre o home e a muller non se considerará discriminación na forma definida nesta convención, mais de ningún modo entrañará, como consecuencia, o mantemento de normas desiguais ou separadas»; e (2) que «estas medidas cesarán cando se alcanzaren os obxectivos de igualdade de oportunidades e de tratamento».

## 6. Os réximes de cotas

A diferenza das restantes formas de acción positiva, que inciden no camiño, os réximes de cotas son unha forma de acción positiva que incide no resultado. Tal circunstancia obriga a unha xustificación máis incisiva cando poden afectar o principio do mérito. Esta afirmación lévanos a facer dous comentarios adicionais. O primeiro, o de que non precisan dunha xustificación máis incisiva cando non se afecta o principio de mérito. Por exemplo, os órganos administrativos de participación non se rexen, como norma xeral, polo principio de mérito (pensemos na participación institucional dos sindicatos). O segundo, o de que, aínda que estea afectado o principio de mérito (como ocorre no eido laboral), o réxime de cotas é lexítimo sempre que ese principio poida prevalecer no suposto de contraposición mediante a denominada cláusula de apertura. A explicación desta afirmación xorde da análise da xurisprudencia europea.

Despois do desafortunado caso Kalanke (STXUE de 17 de outubro de 1995), que parecía admitir só as accións positivas que inciden no camiño e non as que inciden no resultado, produciuse un avance moi notable no recoñecemento normativo da acción positiva a través do Tratado de Amsterdam (artigo 141, epígrafe 4, do TCEE), que correu paralelo a un repregamento da xurisprudencia comunitaria a partir do caso Marschall (STXUE de 11 de novembro de 1997). No devandito caso, o Tribunal de Xustiza da Unión Europea admitiu as accións positivas que inciden no resultado sempre que exista unha cláusula de apertura que permita impugnar o resultado da aplicación do réxime de cotas en función do principio de mérito, unha xurisprudencia logo consolidada nos posteriores casos Badeck e Abrahamsson (SSTXUE de 28 de marzo de 2000 e de 6 de xullo de 2000).

Pois ben, a LOIEMH –deixando á marxe as medidas de participación equilibrada en listaxes electorais e en cargos públicos electivos que obedecen a outras dinámicas diferentes vinculadas coa idea de democracia paritaria– limitouse a posibilitar unha cota no emprego privado. No tocante a isto, na disposición adicional 11.<sup>a</sup> da LOIEMH modificouse o artigo 17.4 do Estatuto dos traballadores para establecer:

a) Que «a negociación colectiva poderá establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións. Para tal efecto poderá establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de xeito que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para seren contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo ou categoría profesional de que se tratar». Obsérvase que, aínda que a norma se encabeza en feminino, despois o sexo resulta indiferente.

b) Que «a negociación colectiva poderá establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de xeito que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso no grupo, a categoría profesional ou o posto de traballo de que se tratar».

## **7. O Plan galego de emprego feminino**

Xa previsto no artigo 22 da LGIMH, a LGTIMG substituíu esa norma –derrogándoa expresamente– por outras especificacións máis detalladas integradas no título IV, sobre integración da igualdade na política de emprego, comprensivo dos artigos 29 a 38 e onde se regula o Plan galego de emprego feminino (artigo 37) como «documento único (...) coas actuacións programadas en relación coa política de emprego destinada a promover a inserción laboral efectiva das mulleres». O dito plan será elaborado polo departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, que o coordinará para o efecto co Plan de emprego do Reino de España.

Trátase, en consecuencia, dun documento cuxos contidos serán «medidas de formación e orientación profesional, fomento do emprego de cara á mellora da empregabilidade e o autoemprego» (artigo 37.4), e máis concretamente algunha das previstas no resto dos artigos dese título IV, sen prexuízo doutras habilitadas na mesma LGTIMG ou na LGIMH:

- Integración da igualdade na formación profesional, artigo 29
- Actuacións especiais na formación continua, artigo 30
- Políticas activas de emprego feminino, artigo 31
- Medidas de acción positiva nas actividades de formación, artigo 32
- Contidos obrigatorios nas actividades de formación, artigo 33
- Medidas de conciliación nas actividades de formación, artigo 34
- Integración da igualdade na intermediación laboral, artigo 35
- Visibilización e valorización de actividades feminizadas, artigo 36
- Fomento do empresariado feminino, artigo 38

## 8. A normativa específica sobre o acceso ao emprego público galego

A LGIMH, en cumprimento da –sen dúbida encomiable– idea recollida na súa exposición de motivos de asunción exemplar do compromiso de igualdade pola Comunidade Autónoma de Galicia «para, deste xeito, actuar como estímulo para todos os axentes da sociedade galega», aborda polo miúdo interesantes medidas (algunhas delas catalogables, nunha análise de natureza xurídica, de accións positivas ou de réxime de cotas, outras de medidas de igualdade de oportunidades) de fomento da composición equilibrada do persoal ao servizo da Xunta de Galicia no capítulo I do título II, comprensivo dos artigos 34 a 38, que foron obxecto de dúas reformas pola LGTIMG, coas seguintes especificacións:

1.<sup>a</sup> O principio xeral de que «a Administración pública galega fomentará, a través das medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo, a composición equilibrada entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ao seu servizo, tanto a nivel global coma a nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría», e, en especial, «fomentará (...) o acceso das mulleres aos postos de grao superior, e, para estes efectos, as medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo aplicaranse tamén nas probas de promoción interna» (artigo 34). Esta segunda especificación legal é claramente unha referencia á necesidade de rachar no ámbito do emprego público co teito de cristal.

2.<sup>a</sup> Coa evidente finalidade de evitar discriminacións sexistas indirectas, establécese que «con anterioridade a calquera oferta de emprego público analizarase se os requisitos esixidos aos aspirantes determinan –todos ou algún– un prexuízo para as mulleres ou para un colectivo predominantemente feminino, e, de ser así, realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras coa finalidade de comprobar se eses requisitos son absolutamente necesarios para o desenvolvemento das funcións. Se non o foren, serán eliminados na oferta pública de emprego» (artigo 35).

3.<sup>a</sup> A composición paritaria de tribunais examinadores (artigo 36), que na redacción orixinaria da LGIMH se garantía só en relación coa «designación atribuída á Administración pública galega de membros de tribunais de probas selectivas de acceso ao emprego público», tras a modificación da LGTIMG garántese en relación con todos os membros do tribunal, aínda que a designación for atribuída a «instancia diferente a administración pública galega». Engádese, ademais, que se aplicará «tanto se trate de acceso ao emprego como se trate de promoción interna». Trátase, en consecuencia, dunha garantía máis ampla, ao referirse á composición total de todos os tribunais

selectivos, e non só aos membros designados pola propia Administración pública galega.

Outra modificación de interese introducida pola LGTIMG é substituír a expresión «procurarase» –que non quería dicir, nunha correcta lectura, que estabamos ante una norma admonitiva, senón que se podían admitir excepcións baseadas en circunstancias obxectivas alleas á actuación administrativa, como o número de membros impar do tribunal, aínda que, polo carácter aberto da norma, podía haber outras xustificacións– por outra redacción moito máis imperativa: «garantírase a paridade entre mulleres e homes ou, se fose impar o número que hai que designar, con diferenza de un entrambos os sexos». Por tanto, esta resulta a única excepción posible.

Tanto a Administración pública galega como as demais instancias deben, en suma, respectar a paridade dentro das súas propostas nos termos expostos: mesmo número de homes e mulleres se designan un número par, e coa máxima diferenza dun se o número é impar. Mais pode ocorrer que isto non garanta a paridade total dos membros do tribunal e, nese caso, establécese que serán convocadas «todas as instancias con dereito a designación e, de non haber acordo, elixírase aleatoriamente un número de membros do sexo máis designado suficiente para alcanzar a paridade, que serán substituídos por membros do outro sexo», e para os efectos de substituílos «teranse por persoas non-designadas as que fosen elixidas, e as [instancias] que fixeran a designación [das elixidas] designarán membros do outro sexo».

4.<sup>a</sup> Fronte á práctica ausencia de réximes de cotas na lexislación interna estatal e autonómica, atopamos unha illada excepción cando, baixo o título de «actuacións especiais en casos de infrarrepresentación» (artigo 37), se establece, de acordo cos criterios da xurisprudencia comunitaria, o seguinte:

a) Que «cando nun determinado corpo, escala, grupo ou categoría da Administración pública galega se verificase a infrarrepresentación do sexo feminino, na oferta de emprego público establecerase que, de existir méritos iguais entre dous ou máis candidatos, serán admitidas as mulleres, salvo se considerando obxectivamente todas as circunstancias concorrentes nos candidatos de ambos sexos existen motivos non-discriminatorios para preferir o home». Que os méritos sexan iguais garante a vixencia do principio de mérito e, en calquera caso, existe unha cláusula de apertura que permite rachar a preferencia das mulleres cando existan motivos que non foren discriminatorios. Desde logo, e por pór un exemplo, non o son os criterios de orde alfabética de apelidos, que, ás veces, son utilizados para desfacer os desempates entre aspirantes en probas públicas.

b) Que se entende «para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, cando menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes». A norma xustifica a cota cando exista unha menor representación de mulleres conforme ao criterio 40:60, que aparece usado no dereito comparado (como no dereito estadounidense).

Á vista da súa literalidade —«establecerase»— a norma é de obrigado cumprimento, e, por tanto, aínda que na oferta de emprego público non se estableza nada ao respecto, o cal sería un incumprimento da Xunta de Galicia, parece factible que se hai infrarrepresentación unha muller poida reclamar o seu cumprimento xudicial se, en caso de empate, é rexeitada en atención a algún criterio que se considere discriminatorio sexista.

5.<sup>a</sup> Accións positivas en materia formativa (artigo 37 bis, introducido pola LGTIMG) consistentes en que «nos cursos, nas xornadas e noutras actividades formativas organizadas ou financiadas pola Administración pública galega reservarse un 50% das prazas para mulleres que reúnan os requisitos esixidos na convocatoria, que accederán á quenda reservada só se non houberse suficientes solicitudes de participación de mulleres». Probablemente un *lapsus calami* fai inintelixible este derradeiro inciso, porque o que a norma quer dicir é «accederán a quenda non-reservada».

6.<sup>a</sup> Por último, especificase que «cando as probas de promoción interna comprendan a valoración de méritos dos candidatos e das candidatas establecerase ao seu favor, sexan mulleres ou sexan homes, estean utilizando ou utilizasen, nos últimos cinco anos, unha licenza de maternidade, un permiso de paternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares, unha puntuación específica que se graduará en función do tempo utilizado no exercicio deses dereitos» (artigo 38). A norma, que compensa a ruptura da carreira profesional de quen se dedicou a atender responsabilidades familiares, recoñecendo o valor social desas tarefas familiares, e, ao mesmo tempo, que permite introducir na xestión dos servizos públicos valores humanos derivados da experiencia acadada no cumprimento desas responsabilidades, é unha norma totalmente novidosa no ordenamento interno, e, asemade, unha concreta aplicación da idea de instrumentar efectos positivos da maternidade e do coidado de familiares aludidos no artigo 5.2 e 3 da Lei.