

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO DESDE UN PUNTO DE VISTA CONSTITUCIONAL

Villanueva Turnes, Alejandro¹

RESUMEN

Lo que pretende el presente estudio es ofrecer al lector una visión de la igualdad dentro del ordenamiento jurídico constitucional español, con alguna referencia a su regulación internacional. Posteriormente nos centraremos en el examen de la jurisprudencia relativa a una manifestación muy concreta que es la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Finalmente se procederá a realizar un breve comentario relacionado con la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres aprobada en el 2007.

PALABRAS CLAVE

Igualdad formal, Igualdad material, discriminación por razón de sexo, despido discriminatorio.

ABSTRACT

The present study is intended to provide the reader a vision of equality inside of spanish constitutional legal order, with some reference to the international regulation. Later we will focus to the exam of jurisprudence about a specific form: the equality and non-discrimination by reason of sex in the workplace. Finally, we will proceed to make a comment about the Law on effective equality between men and women was approved on 13th march 2007.

KEYWORDS

Formal equality, Material equality, Discrimination by reason of sex, Discriminate dismissal.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Española de 1978 establece a lo largo de su articulado varias referencias a la igualdad. Sin embargo consideramos que son tres los puntos clave en los que ésta va a ocupar un lugar predominante con independencia de las referencias específicas que puedan encontrarse a mayores. Una de estas referencias específicas la encontramos, por ejemplo, en el artículo 23.2 de la propia Constitución, que establece el acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad.

Ahora bien, los puntos clave a los que nos referíamos son, por un lado el artículo 1.1, en el cual se sitúa como un valor superior del ordenamiento jurídico a la igualdad tal que así: «*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*». Por otro lado tendríamos el artículo 14, que proclama el principio de igualdad y no discriminación propiamente dicho, y que reza del siguiente modo: «*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*». Finalmente y como no podía ser de otro modo, el tercer punto clave no es otro que el artículo 9.2, donde se establece un mandato a los poderes públicos para que la igualdad se materialice haciéndose efectiva en la *praxis*, teniendo el siguiente tenor literal: «*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*».

¹ Universidad de Santiago de Compostela. Alejandro.villanueva@usc.es.

Junto con estos puntos clave y las referencias específicas que se encuentran en el Texto Constitucional, hay que tener presente que el principio de igualdad tiene excepciones dentro de la Carta Magna, como puede verse en el artículo 57, relativa a la sucesión al trono. Este precepto indica que se dará preferencia al varón sobre la mujer. Esta preferencia hecha por la Carta Magna a un caso específico podía entenderse en el momento en el cual se redactó la Constitución, en la medida en la cual ya se había determinado como sucesor a Don Felipe de Borbón, y estaba siendo preparado para ello, pero a día de hoy en el que ya ha subido al trono y es Rey, no hay motivo para su mantenimiento, siendo una reforma constitucional pendiente de llevarse a cabo.

Lo que está claro es que la igualdad ha sido un tema al que se le ha dotado de mucha importancia a medida que ha pasado el tiempo, cosa que se puede observar en el amplio tratamiento que ha recibido en Textos que tienen un alcance más amplio que el simple ámbito nacional, pudiendo citarse los siguientes a modo ejemplificativo:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, que lo establece en su artículo 7: *«Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación».*
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, exponiéndolo en su artículo 26: *«Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social».*
- El Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, en el artículo 14: *«El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación».*
- La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que dedica todo el título III a la igualdad, y del cual destacamos el artículo 20 que proclama la igualdad ante la Ley: *«Todas las personas son iguales ante la ley»*, y el 21 que establece el derecho a la no discriminación: *«1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de la Constitución y sin perjuicio de sus disposiciones particulares».*
- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que lo establece en su artículo II: *«Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna».*
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, que lo trata en su artículo 24: *«Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley».*
- Finalmente también se observa en la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos, en el artículo 2: *«Todo individuo tendrá derecho al disfrute de los derechos y*

libertades reconocidos y garantizados en la presente Carta sin distinción de ningún tipo como raza, grupo étnico, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de otra índole, origen social y nacional, fortuna, nacimiento u otro status». y en el 3: «1. Todos los individuos serán iguales ante la ley. 2. Todos los individuos tendrán derecho a igual protección de la ley».

Una vez señalados los principales instrumentos en los que aparece regulado este principio y la manera en que lo hacen, debemos preguntarnos si la igualdad es el mismo principio que la no discriminación o bien se trata de principios diferentes. Pues bien, nuestra opinión es coincidente con la doctrina más especializada (Bayefsky, 1990) y consideramos que, con carácter general, se trata de la declaración positiva y negativa de un mismo principio.

PRINCIPIO DE IGUALDAD EN TÉRMINOS CONSTITUCIONALES

Lo primero que debe advertirse es que el ya mencionado artículo 14 de nuestra *Lex Superior* no es un precepto característico del constitucionalismo histórico español, ya que las Constituciones de 1837, 1845, 1869, 1876 y 1931 hacen referencia a la admisibilidad de los españoles en los cargos y empleos públicos según su mérito y capacidad, pero no se hacía referencia específica a la igualdad, siendo lo más cercano a ella el artículo 25 de la Constitución de 1931 que enumera unas situaciones en las que no podrán fundamentarse los privilegios jurídicos.

Cosa diferente ocurre en derecho comparado, en donde se trata de un principio claramente latente, pudiendo observarse, por ejemplo, en el artículo 2.1 de la Constitución francesa, en el artículo 3 de la Constitución italiana o en el artículo 3 de la Ley Fundamental de Bonn.

Centrándonos en el artículo 14, éste va a traducirse en dos mandatos claves. El primero de ellos va a ir dirigido al legislador, suponiendo un límite que no podrá vulnerar, y el segundo a quien corresponda la aplicación de las normas, siendo esto señalado por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 144/1988, de 12 de julio, cuando estableció que *«el principio de igualdad que garantiza la Constitución (art. 14) y que está protegido en último término por el recurso constitucional de amparo (art. 53.2 C.E.) opera, como tantas veces hemos dicho, en dos planos distintos. De una parte, frente al legislador, o frente al poder reglamentario, impidiendo que uno u otro puedan configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria. En otro plano, en el de la aplicación, la igualdad ante la Ley obliga a que ésta sea aplicada efectivamente de modo igual a todos aquellos que se encuentran en la misma situación, sin que el aplicador pueda establecer diferencia alguna en razón de las personas o de circunstancias que no sean precisamente las presentes en la norma. Situados ya en este plano de la aplicación, es forzoso, claro está, operar una segunda distinción para tomar en cuenta la diferente situación en la que al respecto se encuentran los órganos administrativos, de una parte, y los órganos judiciales de la otra»* (Fundamento Jurídico 1).

Algo que resulta interesante respecto del principio de igualdad proclamado en este precepto constitucional, es la determinación de los titulares. De su tenor literal podemos deducir que éstos son tanto las personas físicas como jurídicas, y así ha sido confirmado por la Sentencia del Tribunal Constitucional 23/1989, de 2 de febrero (Fundamento Jurídico 2). Cosa distinta es su aplicación a los extranjeros o extranjeras, y es que el propio artículo 14 hace una referencia

exclusiva a “los españoles” por lo que *a priori* podría pensarse que las personas no nacionales quedarían excluidas de tal titularidad, sin embargo, ello no puede mirarse de esta manera en exclusiva (Sentencia del Tribunal Constitucional 107/1984, de 23 de noviembre, Fundamento Jurídico 3), y es que se ha afirmado que esto debe entenderse exclusivamente dentro del plano de la igualdad ante la Ley, y dentro de ello salvando los derechos fundamentales que no toleren distinciones por razón de la nacionalidad (Rubio Llorente, 1991).

En los múltiples pronunciamientos del Tribunal Constitucional Español en relación con el principio de igualdad se ha dejado patente que no se trata de un principio absoluto, sino que, con una justificación objetiva y razonable es posible una desigualdad. Así, su Sentencia 22/1981, de 2 de julio, dice lo siguiente: *«la igualdad es sólo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida»* (Fundamento Jurídico 3).

Sumado a esto que acaba de decirse, hay que tener en cuenta que el Tribunal Constitucional Español ha traído a colación la doctrina establecida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, al señalar que el principio de igualdad no va a suponer que no sea posible el establecimiento de cualquier diferencia de trato en todos los casos existentes, sino que se va a considerar que se produce una vulneración de la igualdad cuando se produce un trato diferente en el marco de unas situaciones iguales o equiparables, cosa que no hace más que ratificar el carácter no absoluto de este principio. Concretamente dice el Tribunal que *«recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que “el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad, en suma, son las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos”* (SSTC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4, y 88/2005, de 18 de abril, FJ 5, por todas). (Sentencia del Tribunal Constitucional 122/2008, de 20 de octubre, Fundamento Jurídico 6).

Ahora bien, siguiendo a Carmona Cuenca (1994), es común en el ámbito doctrinal hacer una distinción entre lo que se conoce como igualdad formal e igualdad material. La primera de ellas hace referencia a la igualdad ante la Ley propiamente considerada, mientras que la segunda haría referencia a la reinterpretación de la primera dentro del Estado social de Derecho, que tiene como pretensión conseguir una efectiva equiparación entre los ciudadanos. De esta forma se ha llegado a la conclusión que en la Constitución Española de 1978 se ha proclamado el principio de igualdad formal en el artículo 14 y el principio de igualdad material en el artículo 9.2. Llegados a este punto debemos señalar que no existe, ni creemos que fuese adecuado, establecer una Ley que desarrolle por entero el principio de igualdad, ya que éste debe operar

casuísticamente, no siendo conveniente un desarrollo global o abstracto del mismo, puesto que ya la propia Carta Magna lo anuncia de forma general. Así el Tribunal Constitucional ha afirmado que la igualdad que se proclama en el artículo 14 no va a constituir un derecho subjetivo autónomo, ya que su contenido va a tener que estar referido a relaciones jurídicas determinadas (Sentencia del Tribunal Constitucional 76/1983, de 5 de agosto, Fundamento Jurídico 2).

Un ejemplo de esta concreción que debe rodear el desarrollo del artículo 14 de la Constitución Española lo encontramos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual, como su propio nombre indica, está referida únicamente a esa igualdad entre ambos sexos.

Lo primero que debemos señalar es que, tal y como ha indicado Balaguer Callejón (2007,) esta Ley Orgánica va a suponer la incorporación al ordenamiento jurídico español de dos Directivas europeas, así la primera es la Directiva 2002/73/CE que está referida a la igualdad en el ámbito laboral, tanto en el acceso como en la formación y promoción, y la Directiva 2004/113/CE que se refiere a otro tipo de igualdad, concretamente a la relativa al acceso y suministro de los bienes y servicios, aunque ha de advertirse que la Ley Orgánica española no hace un desarrollo de las Directivas.

Esta norma tiene por finalidad perseguir una igualdad que sea efectiva y notoria entre mujeres y hombres, de tal manera que se elimine una discriminación muy concreta, siendo ésta la discriminación por razón de sexo. Es por ello que se va a establecer un reconocimiento expreso de los derechos que se pueden extraer del propio principio de igualdad y a la vez que supone una obligación igualitaria a todas las personas que se encuentren en el territorio nacional o que actúen dentro de España, teniendo presente que esta obligación va a afectar tanto a las personas físicas como a las personas jurídicas. La norma también hace una referencia al ámbito educativo, señalando que la educación debe basarse en la igualdad de derecho y de oportunidades entre los hombres y las mujeres así como debe estar orientada al respeto de los derechos y libertades fundamentales. La Ley va a legitimar para participar en determinados procedimientos judiciales a aquellas instituciones y organizaciones dedicadas a la defensa de la mujer. Existe una referencia a las políticas públicas y que éstas se basen en la igualdad desde el punto de vista de género así como las políticas de empleo deben fomentar la efectiva igualdad entre los hombres y las mujeres. En lo referido al ámbito de las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado está especificada cualquier prohibición de la discriminación por razón del sexo, tanto en el acceso a los mismos como una vez admitidas, en las distintas situaciones como los ascensos o destinos. A su vez se prevé el intento de conseguir una representación equilibrada en los puestos de mando de los poderes públicos. A su vez se prevé la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y los llamados informes de impacto.

Una vez dicho todo lo esto, y ante la imposibilidad de condensar aquí todo lo relativo a cualquier tipo de discriminación, vamos a proceder a analizar la distintos matices jurisprudenciales establecidos en relación con un tipo muy concreto de ella, que es la discriminación por razón de sexo.

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Lo primero que debemos saber es que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diversas ocasiones en relación al principio de igualdad y la prohibición de no discriminación por razón de sexo.

Al respecto se ha manifestado la posibilidad de aplicar directamente el artículo 14 desde la entrada en vigor de la Constitución de 1978, aunque éste debe ser interpretado en conjunto con el resto de preceptos constitucionales (Sentencia del Tribunal Constitucional 216/1991, de 14 de noviembre, Fundamento Jurídico 5).

A su vez, y teniendo presente el artículo 9.2 de la Carta Magna, dirigido a los poderes públicos, se van a considerar constitucionales aquellas medidas que permitan favorecer a algún colectivo que históricamente se haya visto en una situación desfavorable (Sentencias del Tribunal Constitucional 128/1987, de 16 de julio; 166/1988, de 26 de septiembre; 19/1989, de 31 de enero y 145/1991, de 1 de julio).

Es precisamente esto, lo que va a servir de base al Tribunal Constitucional para explicar la razón de ser de la prohibición de discriminación por razón de sexo, determinando que ésta reside en la procura de eliminar la situación de inferioridad que ha rodeado a las mujeres a lo largo de la historia (Sentencia del Tribunal Constitucional 17/2005, de 30 de enero, Fundamento Jurídico).

Por todo lo dicho podemos llegar a una conclusión, y es que las mujeres son un colectivo que durante distintas épocas vieron mermados ciertos derechos, por lo que es posible establecer algunas medidas en determinados casos que permitan su favorecimiento respecto de los hombres. Comúnmente estas medidas han sido conocidas como medidas de discriminación positiva o de acción positiva. Sobre esto, Durán (2006) ha señalado que se pueden establecer tres etapas diferenciadas en relación con el tratamiento de la igualdad en España, estando la primera formada por las llamadas medidas de protección, en segundo lugar aquellas normas que hacen una regulación de las calificaciones de tipo profesional reales y finalmente la tercera etapa que se caracteriza por promover la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo presentes las circunstancias sociológicas y de tipo histórico, con medidas, políticas y actuaciones que faciliten el empleo a las mujeres.

Refiriéndonos a casos concretos que han sido resueltos por el Alto Tribunal Español vamos a destacar los relacionados con el ámbito laboral por ser uno de los sectores más característicos de este tipo de discriminación.

Como paso previo a tratar este tema debemos señalar que otra de las referencias específicas que hace la Constitución Española actual en relación con el principio de igualdad, lo hace en su artículo 35.1 refiriéndose a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Hay que tener presente que este precepto presenta un aspecto de carácter individual manifestado en la determinación de la igualdad como un derecho de todos a un puesto de trabajo cuando se posea la capacitación adecuada para desempeñarlo, así como en un derecho de continuidad y estabilidad en el puesto, y en aspecto colectivo, suponiendo un mandato hacia los poderes públicos de procurar políticas de pleno empleo (Zoco Zabala, 2008).

Centrándonos ya jurisprudencia concreta sobre este tema, es imperativo señalar que en España se ha acogido la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de tal manera que en el supuesto en el que existan categorías en las cuales predominen los hombres o las mujeres presentando una retribución salarial desigual sin publicitarse los criterios que justifiquen eso, va a recaer en el empresario el deber de exponer dichos criterios. Esto no se va a cumplir con el simple hecho de hacer una distinción en las tareas encomendadas, sino que se tiene que hacer en base al “valor del trabajo”. Para esta valoración del trabajo de forma correcta, se deben seguir los criterios neutrales y no discriminatorios *per se* (Sentencia del Tribunal Constitucional 58/1994, de 28 de febrero, Fundamento Jurídico 4. Esto se ha reiterado en la Sentencias del

Tribunal Constitucional 286/1994, de 27 de octubre, en la 147/1995, de 16 de octubre o en la 41/1999, de 22 de marzo).

A parte del salario, una discriminación que lamentablemente ha estado latente, la encontramos en el momento en el cual las mujeres están en pleno embarazo. Hay que aclarar que aunque *a priori* se pueda pensar que el embarazo no formaría parte de la discriminación por razón de sexo, sino que formaría una discriminación independiente, esto no es así, ya que se trata de una discriminación directa basada en el sexo (Sentencia del Tribunal Constitucional 20/2001 de 29 de enero, Fundamento Jurídico 4 y 17/2003 Fundamento Jurídico 6 y 161/2004 de 4 de octubre, Fundamento Jurídico 6), y es que el embarazo es un aspecto que únicamente puede ser unido a las mujeres, por lo que se trata de una discriminación por razón de sexo (Sentencia del Tribunal Constitucional 173/1994 Fundamento Jurídico 2, 41/2002 de 25 de febrero, Fundamento Jurídico 3, 17/2003, de 30 de enero, Fundamento Jurídico 3, 175/2005, de 4 de julio, Fundamento Jurídico 3, 214/2006, de 3 de julio, Fundamento Jurídico 3, y 342/ 2006 de 11 de diciembre, Fundamento Jurídico 3). Concretamente es jurisprudencia reiterada del Tribunal Constitucional Español que *«La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (STC 173/1994, fundamento jurídico 2º). Los tratos desfavorables basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen por tanto una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 C.E. Este Tribunal ya ha tenido ocasión de declararlo incluso respecto de decisiones empresariales ad nutum, como la resolución de la relación laboral en período de prueba (SSTC 94/1984 y 166/1988) o la no renovación de un contrato temporal (STC 173/1994) y sin duda la conclusión debe proyectarse a decisiones causales, como es el despido»* (Sentencia del Tribunal Constitucional 136/1996 de 23 de julio, Fundamento Jurídico 5).

Ahora bien, en relación con esto podemos afirmar dos consecuencias, y es que en primer lugar no va a ser posible la negativa por parte del empresario a continuar con la relación laboral cuando existe un fundamento de que esta negativa se basa en razones que dan pie a una discriminación por razón de sexo, y en segundo lugar, que un despido motivado por el embarazo o bajas que se hayan justificado a causa de un embarazo en curso, va a ser considerado un comportamiento discriminatorio (Sentencia del Tribunal Constitucional 17/2007, de 12 de febrero, Fundamento Jurídico 6). No obstante hay que tener en cuenta que va a tener que demostrarse una relación existente entre el despido y el embarazo, no siendo suficiente con que el primero se produzca cuando la trabajadora está embarazada (Sentencia del Tribunal Constitucional 92/2008 de 21 de julio, Fundamento Jurídico 4).

Finalmente y siendo algo a lo que no podemos de hacer mención, nos encontramos con la posibilidad de ejercitar el derecho de excedencia voluntaria para cuidar a los hijos, algo que se puede considerar como parte del deber constitucional de los padres de asistir a los hijos, consagrado en el artículo 39.3 de la Constitución Española, así como el aseguramiento de la protección social de la familia, consagrado en el apartado primero del mismo precepto. Si bien es cierto que este es un deber constitucionalmente legítimo, ello no quita que en atención al interés público sobre la prestación urgente de un servicio, las personas que prestan este servicio en régimen de interinidad no tengan opción de dejarlo por esta causa. No obstante, esto debe ser matizado, ya que cuando se lleva un determinado tiempo en este régimen, la prohibición se vuelve discriminatoria, pero cuánto tiempo debe pasar? Podría decirse que el suficiente como para considerar que la interinidad se ha transformado en la normalidad. Hay que aclarar que el

Tribunal Constitucional ha resuelto un caso de este estilo en su Sentencia 240/1999, de 20 de diciembre, fundamento Jurídico 6. En este caso la trabajadora en régimen de interinidad llevaba 5 años trabajando en esta condición, por lo que en todo caso, cuando se lleve este período de tiempo, no podrá negarse el ejercicio del derecho a la excedencia. Esta doctrina del Tribunal fue reiterada en su Sentencia 20/2001, de 24 de enero, Fundamento Jurídico 6.

CONCLUSIÓN

A modo de conclusión, simplemente señalaremos que la igualdad es, a día de hoy, un valor y un principio que se intenta tener presente en todos los avatares de la vida. Es por ello que la mayoría de normas procuran establecer un tratamiento sin ningún tipo de discriminación. No debemos olvidar la importancia constitucional de la igualdad, siendo el artículo 14 uno de los privilegiados en poder servir de fundamento de cara a la presentación de un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, cosa que implica que ya el Constituyente español de 1978 consideró que se estaba ante un principio que era digno de una protección añadida, de tal manera que los ciudadanos pudiesen ejercitarlo cuando se consideraran discriminados.

No cabe duda de que, poco a poco, la igualdad se está haciendo más evidente, siendo esto gracias a las medidas de discriminación positiva o de acción positiva que se han establecido en distintos ámbitos, esperando que llegue el momento en el que no sean necesarias este tipo de medidas por haberse conseguido una igualdad efectiva en todos los sectores existentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Balaguer Callejón, María Luisa (2007): “El derecho a la igualdad de género: La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre hombres y mujeres”, en Figueruelo Burrieza, Ángela, Ibáñez Martínez, María Luisa y Merino Hernández, Rosa María (editoras): *Igualdad ¿Para qué?. A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Comares, Granada, (51 – 70).
- Bayefsky, Anne (1990): “The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law”, *Human Rights Law Journal*, Vol. 11, Nº 1 – 2, (1 – 34).
- Carmona Cuenca, Encarnación (1994): “El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Revista de Estudios Políticos*, Nº 84, (265 – 266).
- Durán, Paloma (2006) “Discriminación positiva o acción positiva”, *Revista Persona y Derecho*, Nº 54, (151 – 164).
- Garrorena Morales, Ángel (1984): *El estado español como estado social y democrático de derecho*, Tecnos, Madrid.
- Rubio Llorente, Francisco (1991): La igualdad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Introducción”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, Nº 31, (9 – 36).
- Zoco Zabala, Cristina (2008): *Prohibición de distinciones por razón de sexo. Derecho Comunitario, Nacional y Autonómico*, Thomson Aranzadi, Navarra.