

DEL «VARÓN DISCRIMINADO» A LA ACTUAL LEGISLACIÓN ANTIDISCRIMINATORIA

Rosario CRISTÓBAL RONCERO

Vicerrectora de Relaciones
Internacionales y Cooperación. UCM
Catedrática de Universidad
Departamento de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid
charo@ucm.es

En la sesión del 31 de enero de 1995, en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, el profesor Alonso Olea, interviene con el tema de «actualidad sostenida», «El trabajo de la mujer en el Derecho español»¹, cuyo amplio contenido, como él mismo reconoce, conviene delimitar. Por ello, en un primer momento, enumera las distintas vertientes del tema que no va a tratar (sociológica, económica, ética, aspectos jurídicos no laborales, consideraciones extensas del Derecho del Trabajo comparado,) para referirse, después, «al análisis de la situación del Derecho español de los últimos cuarenta años, que forma de su experiencia jurídica directa».

En efecto, su impresionante formación jurídica de especialización en Derecho del Trabajo le adentra en todas las materias comprendidas en nuestra disciplina² y, en especial, en su interés por la jurisprudencia constitucional del principio positivo de igualdad de los españoles ante la ley y la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), en relación con el art. 35. ET con «el deber de trabajar y el derecho al trabajo», «a la libre elección de profesión y oficio», «a la promoción a través del trabajo» y «a una remuneración suficiente» y, en línea con la «versión laboral», de la Constitución, con el art. 17 ET, que, hoy en día, sigue recogiendo de forma, casi fidedigna, la «traducción laboral» de nuestro art. 14 CE. En

¹ M. ALONSO OLEA, «El trabajo de la mujer en el Derecho español», *Anales de la Real Académica de Ciencias Morales y Políticas*, núm. 72 (1995).

² A. MONTOYA MELGAR, «Manuel Alonso Olea, Décimo aniversario de su muerte», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 159 (2013), pp. 11-12.

suma, aborda el «planteamiento constitucional y legal derivado» de las prohibiciones de discriminación tanto «al tiempo de contratar» como en «los trabajos que dejan de estar prohibidos para la mujer».

* * *

En este contexto, don Manuel introdujo una nueva terminología, «varón discriminado» para aludir a posibles cauces de reclamación de los trabajadores varones, y advertir de los peligros que «un igualitarismo mecánico hombre/mujer» podía llevar a la curiosa «visión de la mujer privilegiada y el hombre oprimido».

Se partía de la siguiente premisa «no se puede discriminar a la mujer en el acceso al trabajo», salvo que el puesto tuviera características masculinas por naturaleza. Con cierta perplejidad por lo extremadamente infrecuente, el profesor Alonso Olea, denominó esta situación «feminización» de trabajos, fruto y efecto también de discriminaciones, en tanto que «la mujer tiene el mismo derecho que el hombre a acceder al puesto en cuestión»³.

En este sentido, y a modo de ejemplo, cabe mencionar, la STC 229/1992, de 14 de diciembre, criticada por el profesor Alonso Olea, bajo el título «La mujer, minera de interior o sobre un supuesto avance del derecho de no discriminación por razón de sexo», publicada en *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, tomo X, 1992. En efecto, en su comentario, don Manuel aludía a la escandalosa decisión del TC que reconocía, sin más, el derecho de la recurrente a ocupar la plaza de ayudante minero en HUMOSA, en igualdad con los varones que superaron al mismo tiempo las correspondientes pruebas de acceso. Si bien, no procedió con su práctica habitual: «la vuelta a la jurisdicción ordinaria para que esta decidiera, una vez amparados por el TC, los derechos de la recurrente si, en efecto, los tenía»⁴. Implícitamente, se entendía que el principio de igualdad no se conculca-

³ Repárese, además, en que las normas anteriores al Estatuto de los Trabajadores, derogadas por este contenían abundantes normas restrictivas del trabajo femenino. Concretamente, en el Decreto 26 de junio de 1957 figuraban unas «formidables listas prohibidas del trabajo de la mujer», en M. ALONSO OLEA, «El trabajo de la mujer en el Derecho español», *op. cit.*, p. 168.

⁴ M. ALONSO OLEA, «La mujer, minera de interior o sobre un supuesto avance del derecho de no discriminación por razón de sexo», *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, t. X, Madrid, Civitas, 1992, p. 677.

ba ya que promovía una medida de protección (a la mujer trabajadora) que no podía merecer la tacha de discriminatoria⁵.

Consecuencia de estas y otras situaciones, el profesor Alonso Olea, como se ha adelantado, acuña la terminología «varón discriminado» para rubricar una serie de comentarios de jurisprudencia sobre varias sentencias del Tribunal Constitucional, que apreciaban normas discriminatorias en contra del hombre, y que protegían o privilegiaban a la mujer.

- En «Varón discriminado I y II» (STC 81/1982, de 21 de diciembre y STC 98/1983, de 15 de noviembre, se parte de una visión del ordenamiento jurídico lleno de discriminaciones contra el hombre, que había que eliminar, para situarle en plano de igualdad con la mujer.

Si bien la realidad era muy otra distinta: «una discriminación extensa contra la mujer, y que el sentido de las normas protectoras de esta quería ser antidiscriminatorio para elevarla a un plano de igualdad real con el varón»; con lo que, en palabras del profesor Alonso Olea, «era estrábica la visión de la mujer privilegiada y el hombre oprimido»⁶.

- En «Varón discriminado III» se entiende que, siendo las dificultades de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción específicas y reales, no puede decirse que cualquier norma que privilegie a la mujer respecto del hombre sea discriminatoria ni, por tanto, viole el art. 14 CE.

Es más, debe hacerse en cada caso «un cuidadoso análisis de las causas subyacentes en la diferenciación, estimando que no son discriminatorias, señaladamente, aquellas categorías de trabajadoras que estén sometidas a condiciones especialmente desventajosas para su acceso al trabajo». Medidas que no tienen por qué, señalaba el profesor Alonso Olea, ni deben ser confundidas con las, que, bajo la capa de protección, son discriminatorias en realidad, «al vedar a la mujer el acceso a múltiples de trabajos; lo que a su vez pediría el mismo análisis cuidadoso de la norma protectora para justificar su derogación, sin sacrificar un siglo de desarrollo social y de humanización de las relaciones de trabajo en aras de la eficiencia de estas»⁷.

A este respecto, el TC distinguió, dentro del art. 14 CE, dos aspectos: una «cláusula general de igualdad» y unas prohibiciones específicas de dis-

⁵ M. ALONSO OLEA, «La mujer, minera de interior...», *op. cit.*, p. 670.

⁶ M. ALONSO OLEA, «Varón discriminado III; ya tendiendo a dejar de serlo y sobre la “acción afirmativa”» *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, t. V, Madrid, Civitas, 1987, pp. 251-252.

⁷ *Ibid.*, pp. 252-253.

criminación, no aplicables de modo indiferenciado sino solo en favor de grupos o colectividades sujetos a marginación. La sentencia declaraba que no toda desigualdad de trato que beneficie a un grupo «que venga definido por el sexo debe ser calificado como discriminatorio». El Tribunal Constitucional consideró que el beneficio de referencia no es factor discriminatorio es «medida destinada a paliar la discriminación sufrida por este conjunto social» (el formado por mujeres).

Con estas palabras, el Tribunal comenzaba a abrazar la doctrina de las acciones positivas o «acciones afirmativas» en favor de grupos discriminados, acciones que dado su inspiración —contrarrestar situaciones generalizadas de discriminación en favor de esos grupos—, no merecía al Tribunal el calificativo de discriminadoras⁸.

- La STC 109/1993, de 25 de marzo, hace suya la idea de que la acción positiva en favor de la mujer la legitima, en cuanto que tiene de a compensar la tradicional situación de inferioridad social en el grupo femenino ha padecido. Se reitera que «por pertenecer la mujer al grupo desfavorecido, la interdicción de la discriminación implica también la adopción de medidas que tratan de asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de la mujer y del hombre», de donde se sigue que «no pueden considerarse discriminatorias las medidas tendentes a favorecer el acceso al trabajo de un grupo en situación de clara discriminación social»⁹.
- La STC 315/1994, de 28 de diciembre, va poniendo fin a la serie de comentarios publicados por el profesor Alonso Olea sobre «varón discriminado», en cuyo artículo titulado «Triunfo pírrico y derrota final del varón discriminado»¹⁰, logra atraer la atención del estudioso del Derecho del Trabajo con el rigor analítica, la claridad expositiva y su característico sentido de ordenación realista, hacia lo que en la sentencia es de verdad importante: «no puede afirmarse [...] genéricamente que cualquier ventaja otorgada a la mujer sea siempre discriminatoria para el varón»¹¹.

⁸ A. MONTOLYA MELGAR, «¿Discriminación del varón o “acción positiva” en favor de la mujer en compensación a su pertenencia a un grupo marginado?, sobre la constitucionalidad del originario art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores», *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, t. XI, Madrid, Civitas, 1987, p. 306.

⁹ *Ibid.*, p. 307.

¹⁰ M. ALONSO OLEA, «El trabajo de la mujer en el Derecho español», *op. cit.*, p. 170.

¹¹ Con posterioridad a esta sentencia, se dictó la STC 317/1994, en la que el TC desestimó un recurso de amparo de una trabajadora por la no aplicación de una disposición que

En definitiva, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional zanja el asunto del «varón discriminado», asumiendo la prohibición de la discriminación «favorable» a la mujer y confirmando la derogación de las normas antes llamadas «protectoras» de su trabajo; haciendo uso «de esta terminología extraña “discriminaciones favorables” por si alguien pudiera creer que son normas a favor»¹².

Se inicia, así, la «legislación antidiscriminatoria», que viene a validar las normas favorables a la mujer, que tienden a vencer «discriminaciones» históricas y a procurar la mejora de la «situación de partida» de la mujer, la igualdad real querida por el art. 9.2 CE y por otros preceptos constitucionales dirigidos a grupos de personas necesitados de especial protección a través de la regulación y fomento de las «acciones positivas o afirmativas»¹³.

La normativa de la Unión Europea también ha padecido un cierto arcaísmo hasta situar la dimensión transversal de la igualdad en la seña de identidad del Derecho antidiscriminatorio de la Unión Europea¹⁴.

Junto al desarrollo de esta legislación europea inicial, con la primeras Directivas de los años 1975¹⁵ y 1976¹⁶, y las posteriores, entre ellas, la Directiva 2006/54¹⁷, pasando por la aprobación del Tratado de Ámsterdam¹⁸, así como la entrada en vigor del Tratado de Lisboa de 2009¹⁹ y la

le reconocía el derecho a una indemnización por ruptura del contrato de trabajo por contraer matrimonio. Según el Tribunal Constitucional la norma correspondiente a una etapa preconstitucional respondía a la orientación de liberar a la mujer casada del trabajo», facilitando la vuelta al hogar, desincentivando la permanencia en el trabajo cuando contraía matrimonio. Tal norma que, en su momento, pudo considerarse aparentemente protectora, debe de acuerdo con los valores constitucionales, ser calificada como discriminatoria, en G. GÓMEZ ORFANEL, «Acciones positivas en España: doctrina, jurisprudencia y legislación», *Anuario de Derecho Humanos. Nueva Época*, vol. 9 (2008), pp. 379-502.

¹² M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 23.ª ed., Madrid, Civitas, 2005, p. 146.

¹³ *Ibid.*, p. 152.

¹⁴ A. MONTROYA MELGAR (dir.), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Cizur Menor, Thomson Reuters-Civitas, 2007.

¹⁵ Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, que amplió dicho principio al conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

¹⁶ Directiva 76/207/CEE, 9 de febrero, de igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y condiciones de trabajo.

¹⁷ Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y trabajo (refundición).

¹⁸ El Tratado de Ámsterdam supone un momento particularmente relevante en la evolución del principio antidiscriminatorio en el Derecho de la UE, en tanto que incorpora nuevas causas de discriminación, denominadas de «nueva generación».

¹⁹ El Tratado de Lisboa reforzó las competencias de la UE en el ámbito de la igualdad de trato y nos discriminación (arts. 2 y 19 TUE).

Carta de Derechos Fundamentales, la acción del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido y es inestimable en la introducción, generalización y precisión de conceptos clave en el tratamiento de la discriminación.

* * *

La protección dispensada por la jurisprudencia de la Unión Europea se ha extendido en los últimos años, protegiendo nuevas actuaciones y situaciones de discriminación, que circunscribiremos, en concreto, a la maternidad y a la protección de discriminación por razón de sexo.

El art. 14 de la Directiva 2006/54 establece expresamente que la discriminación por razón de embarazo o maternidad constituye discriminación por razón de género. Ya desde el asunto *Dekker*, en la Sentencia de 8 de noviembre de 1990 (C-177/88), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea había señalado que «una diferencia de trato basada en el embarazo o la maternidad constituía una discriminación directa». Se constata, así, cómo el TJUE ha ido configurando y ampliando su doctrina de protección antidiscriminatoria frente a cualquier trato desfavorable a las mujeres por causa de su embarazo o maternidad; protección que se recoge en los arts. 157 TFUE y 2.2.c) de la Directiva 2006/54.

En efecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha elaborado una consolidada doctrina de intensa protección frente al embarazo o la maternidad, cuya tutela alcanza no solo a la situación de embarazo o disfrute del permiso por maternidad sino también a los momentos previos al propio embarazo y a los posteriores al final del disfrute del correspondiente permiso. Así, en la Sentencia de 26 de febrero de 2008, C-506/06, *Mayr*, el TJUE declaró que la protección de situación de embarazo debía extenderse también a los periodos preparativos de fecundación *in vitro*. Concluyó que la situación suponía un trato perjudicial para la mujer que accedía al tratamiento médico vinculado al embarazo, y que, por tanto, era de aplicación la Directiva 2006/54: «basta con que el despido esté relacionado con el embarazo para ser calificado como discriminación por razón de sexo».

También la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de octubre de 2007, C-460/06, *Paquay*, ha entendido que el ámbito de protección frente al despido se extiende al momento posterior al disfrute del permiso de maternidad, sobre todo, cuando en el que la decisión extintiva había sido preparada y decidida durante el periodo protegido. Es

necesario que exista relación de causa efecto entre el permiso por maternidad y el despido, tal como sucede en este caso en el que se había procedido a buscar sustituto a la trabajadora durante su embarazo. En definitiva, la doctrina antidiscriminatoria del TJUE protege la situación de embarazo en sentido amplio, incluyendo no solo los actos preparatorios sino también alcanza el momento posterior al disfrute del permiso por maternidad.

Asimismo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea extiende su protección respecto de despidos provocados por la incapacidad de la trabajadora embarazada de asumir sus compromisos laborales. Tal es el caso de la STJUE de 14 de julio de 1994 (C-31/83, *Webb*), que declaró contrario al Derecho de la Unión Europea la decisión de una compañía aérea británica de despedir a una trabajadora, que se incorpora a la empresa en sustitución de una trabajadora embarazada, «que una vez que había comenzado a trabajar, le comunicó su situación de embarazo». Aunque el Tribunal británico entendió que el despido atendía a la previsible incapacidad para atender a la situación para la que había sido contratada —sustituir a la trabajadora embarazada—, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea negó que pudiera compararse la situación de incapacidad por embarazo a la de un hombre que sufriera incapacidad por razones médicas o de otra naturaleza y declaró que la falta de contratación de embarazadas, constituye una discriminación directa por razón de sexo.

Por su parte, la STJUE de 5 de mayo de 1994 (*Habermann*, C-421/92) estimó que un contrato de trabajo por tiempo indefinido relativo a un trabajo que debía ser realizado de noche y celebrado entre un empresario y una trabajadora que ignoraban la circunstancia del embarazo no podía ser declarado nulo alegando la prohibición legal de trabajo nocturno. En idéntico sentido, el TJUE resolvió, en su Sentencia de 4 de octubre de 2001, C-109/00, asunto *Tele Danmark*, interpretando, en este supuesto, que el despido de una trabajadora, motivado por su embarazo, con independencia de si su contrato es temporal o indefinido, constituye también una discriminación directa por razón de sexo. Apunta, además, que la trabajadora no tiene obligación de advertir su estado en el momento de la contratación; de hecho, su ocultación no puede entenderse como un incumplimiento del deber de lealtad, susceptible de justificar, por sí mismo, la decisión extintiva.

En la Sentencia de 3 de febrero de 2000, C-207/98, *Mahlburg*, el TJUE se pronunció sobre la prohibición de contratación de mujeres embarazadas, declarando que la norma comunitaria no permite al empresario negarse a contratar a una trabajadora embarazada por el mero hecho de que la

ley nacional impidiera destinarla, desde el inicio y durante la gestación al puesto de trabajo por tiempo indefinido que se encontraba vacante.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su Sentencia de 20 de junio de 2019, C-404/18, *Hakelbracht*, se ha pronunciado sobre la negativa a contratar a una candidata debido a su embarazo, así como sobre la protección de la trabajadora que intervino a favor de esa candidata, que también fue despedida. En esta sentencia el TJUE, realizando una interpretación «amplia» y absolutamente motivada de la Directiva 2006/54, ha entendido que la protección de la discriminación por razón de sexo no solo no puede determinar diferencias de trato en el momento de la contratación y/o en el desarrollo de la relación laboral, sino que también se extiende a todas las actuaciones «ya sean escritas o hubieran consistido en una declaración testifical, con independencia, en todo caso, de su carácter formal o informal»³⁰.

Por tanto, incumbe al empresario la obligación de tomar decisiones organizativas razonables y proporcionadas que tiendan a suprimir la desigualdad de oportunidades en la empresa, desarrollando, para ello, comportamientos internos que eviten discriminaciones directas o indirectas en el ámbito de trabajo. La Sentencia *Hakelbracht* es muy significativa porque extiende la protección antidiscriminatoria a personas que se ven perjudicadas profesionalmente por proteger a sujetos especialmente expuestos a conductas discriminatorias, en nuestro caso, candidata en estado de gestación.

Este consolidado recorrido de protección de la mujer trabajadora embarazada, especialmente, en supuestos de despido, se ha intensificado a través de la Sentencia de 27 de junio de 2024, C-284/23, *Haus Jacobus*. En ella, el TJUE ha reforzado la protección específica de estas trabajadoras, reiterando que la maternidad no debe constituir nunca un motivo de discriminación. Es más, conecta, de manera indisoluble, la protección de la maternidad con el derecho a la tutela judicial efectiva, garantizando no solo que las medidas antidiscriminatorias se apliquen de forma efectiva, sino también que la vulneración de estos derechos pueda ser adecuadamente reparada, incluso aun cuando la demanda se presenta de forma extemporánea.

La maternidad y el embarazo son situaciones exclusivas de las mujeres, no son neutras —a diferencia, por ejemplo, de los permisos parentales y otros relacionados con el cuidado—. Por ello, son las únicas situaciones en las que la normativa de la Unión Europea admite diferencias entre mujeres y hombres. Cualquier otra norma que distinga entre mujeres y hombres

con una finalidad «supuestamente protectora» es contraria al Derecho de la Unión Europea, si se trata de riesgos que concurren igual en hombres que en mujeres.

Como ya se ha señalado, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado que son contrarias al Derecho de la UE «las normas internas que prohíben el trabajo nocturno de las mujeres», y que, además, no tienen como objetivo ocuparse de la distribución de las cargas familiares o de la organización familiar» (STJCE de 25 de julio de 1991, C-345/89, *Stoekel*). Tras esta sentencia, las disposiciones relativas a la prohibición del trabajo nocturno, como condición históricamente prohibida para las mujeres, se limitaron a lo estrictamente justificado por el hecho biológico diferencial de la maternidad, incluido, como hemos señalado, las decisiones extintivas. En este sentido, las reflexiones del profesor Alonso Olea era ya reveladoras de cuál iba a ser el cauce regulador en consonancia con la derogación de normas que prohibían la realización de determinados trabajos a las mujeres²⁰.

Asimismo, se reputan discriminatorias las normas que establecen beneficios exclusivos o preferentes para mujeres que solo se justifican por el cuidado que se procura a los hijos, pero que no se aplica en igual medida a los hombres que llevan a cabo actividades de cuidado. Como ejemplo, cabe citar la STJUE de 30 de septiembre de 2010 (C-104/09, *Roca Álvarez*) que estableció que el permiso de lactancia debía reconocerse, indistintamente, al padre y a la madre por su condición de progenitores en tanto que el objetivo del permiso de lactancia es, estrictamente, el cuidado o la alimentación del hijo, no la tutela de la madre a consecuencia del proceso biológico de haber tenido un hijo. O también la Sentencia de 12 de diciembre de 2019, C-366/99, *WA*, en la que el TJUE entendió que era discriminatorio el complemento de pensiones exclusivo para mujeres que hubiera cuidado hijos²¹.

²⁰ Igualmente, el TJUE ha declarado, en su Sentencia de 11 de enero de 2000 (C-285/98, *Kreil*), que son contrarias a la normativa de la UE «las reglamentaciones internas que prohíben el acceso a determinadas profesiones —empleos militares que impliquen el uso de armas— para proteger su integridad cuando el mismo riesgo existe para hombres que para mujeres».

²¹ En otro orden de cosas, el TJUE también ha declarado que, en caso de coincidencia del permiso de maternidad con las vacaciones, aquel no queda absorbido por este (STJUE de 18 de marzo de 2004, C-342/01, *Merino Gómez*) sino que se disfruta en un momento posterior. En esta línea, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea también se ha manifestado sobre la forma en que se coordina el permiso por maternidad y el permiso parental. En efecto, en la STJUE 20 de septiembre de 2007, C-116/06, *Kiiski*, ha entendido que su doctrina prohíbe el trato discriminatorio que resulta de la aplicación de una norma interna en rela-

Por lo demás, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en aplicación de la normativa comunitaria, también protege a las trabajadoras, en el desarrollo de su prestación de trabajo, en caso de embarazo y maternidad frente a la exposición ante determinados agentes. Para el TJUE todas las evaluaciones de riesgo deben prever la situación de riesgo para el embarazo o la lactancia. En este sentido, es clara la sentencia de 19 de octubre de 2017 (C-531/15, *Otero Ramos*), que abrió paso también, en caso de riesgo, al derecho de la trabajadora embarazada o en lactancia bien a la adaptación de su puesto de trabajo, bien al traslado a un puesto de trabajo compatible con su estado e incluso a quedar exenta de la prestación del servicio.

En definitiva, la doctrina antidiscriminatoria del TJUE tiende siempre hacia el objetivo de lograr la efectividad real del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Se han conseguido importantes avances, es también unánimemente reconocido que queda aún mucho trabajo por hacer/camino por recorrer.

Concluyo parafraseando a don Manuel: «las reglas jurídicas hay que colocarlas dentro del contexto general», en el que se circunscribe la situación discriminatoria en el ámbito de las relaciones laborales y, sobre todo, evitando cualquier espacio de impunidad que pueda suponer un obstáculo para alcanzar el principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

ción con las condiciones de trabajo que solo podía afectar a las mujeres, e implica una discriminación directa por razón de sexo.