

## SECCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**11301** *Sala Primera. Sentencia 119/2021, de 31 de mayo de 2021. Recurso de amparo 3199-2020. Promovido por doña Iris Martín Varela en relación con la sentencia dictada por un juzgado de lo social de Lugo en proceso de conciliación de la vida laboral y familiar. Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de sexo: resolución judicial que no pondera las circunstancias personales de quien impugna una modificación de jornada de trabajo que incide sobre el disfrute de la reducción que tiene reconocida por cuidado de hijos.*

ECLI:ES:TC:2021:119

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por el magistrado don Juan José González Rivas, presidente; los magistrados don Andrés Ollero Tassara, don Santiago Martínez-Vares García, don Alfredo Montoya Melgar, don Cándido Conde-Pumpido Tourón y la magistrada doña María Luisa Balaguer Callejón, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

## SENTENCIA

El recurso de amparo núm. 3199-2020, ha sido promovido por doña Iris Martín Varela, representada por el procurador de los tribunales don Avelino Calviño Gómez y asistida por el abogado don Pedro Blanco Lobeiras contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo de 10 de enero de 2020, que desestimó la demanda de la recurrente en el proceso de conciliación de la vida laboral y familiar núm. 706-2019, y frente al auto de 4 de junio de 2020 dictado por el mismo órgano judicial en el que se desestimó el incidente de nulidad de actuaciones formulado contra la anterior resolución. Ha comparecido la mercantil Insuiña, S.L., representada por la procuradora de los tribunales doña María Teresa Gamazo Trueba, bajo la dirección letrada de don Roberto Vázquez Cid. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido ponente el magistrado don Alfredo Montoya Melgar.

**I. Antecedentes**

1. Por escrito presentado en el registro general de este tribunal el día 15 de julio de 2020, el procurador de los tribunales don Avelino Calviño Gómez, actuando en nombre y representación de doña Iris Martín Varela, asistida por el letrado don Pedro Blanco Lobeiras, interpuso recurso de amparo contra las dos resoluciones citadas en el encabezamiento.

2. Los hechos de los que trae causa la presente demanda de amparo, relevantes para la resolución del recurso, son los siguientes:

a) La demandante de amparo solicitó por medio de escrito fechado el 9 de agosto de 2018 la reducción de jornada diaria en dos horas por cuidado de su hija menor de doce años. La empresa accedió a la solicitud formulada por medio de escrito fechado el 31 de agosto de 2018. En ese escrito le comunicó que prestaría sus servicios en

horario de 8:30 a 14:30 horas, siendo efectiva la reducción de jornada a partir del 11 de septiembre de 2018.

b) Con posterioridad a la concesión de la solicitud de reducción de jornada que se hizo efectiva en la fecha señalada, la recurrente presentó escrito el 26 de septiembre de 2018 en el que solicitaba ser excluida de la realización de guardias los fines de semana y festivos, accediendo la empresa a la solicitud formulada. La recurrente no realizó guardias de fin de semana desde octubre de 2018.

c) El 30 de agosto de 2019 la empresa Insuiña, S.L., remitió a la trabajadora comunicación en la cual se le hacía saber que procedía a distribuir irregularmente su jornada prestando servicios una hora y treinta minutos los sábados, «cuando así sea requerida por las necesidades de la producción y organización de la planta».

d) La trabajadora remitió escrito a la dirección de la empresa en el que mostraba su frontal oposición y solicitaba mantener la concreción horaria reconocida en la reducción para el cuidado de menor, sin prestación de servicios ningún sábado.

Dado que la empresa no modificó su postura, la trabajadora presentó demanda ante los juzgados de lo social de Lugo.

e) En la demanda se alegaba la imposibilidad de atender a la modificación de horario impuesta por la empresa por la que se le exigía trabajar los sábados que la empresa le indicase con antelación, de 12:00 a 13:30 horas, compensando ese tiempo al inicio de la jornada laboral del lunes. Se consideraba que esa decisión vulneraba los arts. 14 y 39 CE. Y se pedía como medida cautelar: «el mantenimiento de la concreción horaria de la que ha venido disfrutando la actora y por ende fijando su jornada de lunes a viernes de 8:30 a 14:30 horas, sin prestación de servicios los sábados».

Mediante auto núm. 77/2019, de 19 de octubre, se estimó dicha medida cautelar acordando «exonerar a la actora doña Iris Martín Varela de prestar servicios a la entidad demandada los sábados».

f) La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo de 10 de enero de 2020 desestimó la demanda.

En los fundamentos de derecho se justifica la desestimación de la demanda, argumentando que, a la vista de la declaración de hechos probados y la regulación contenida en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LJS), el procedimiento carece de objeto en la medida en que no existe negativa ni falta de conformidad del empresario con la reducción de jornada solicitada por la trabajadora en el año 2018. Señala que la entidad demandada accedió a la solicitud formulada por doña Iris y le comunicó que su nuevo horario sería de 8:30 a 14:30 horas de lunes a viernes y aceptó la decisión de la trabajadora de no realizar más guardias los fines de semana. No obstante, en el año 2019, la entidad demandada se vio obligada a distribuir la jornada de doña Iris de forma irregular por razones de organización del servicio de guardia del laboratorio al que pertenecía. Por ello, el 30 de agosto de 2019 se comunicó a doña Iris que tendría que prestar los servicios una hora y media los sábados, pudiendo desarrollar su actividad en horario de 12:00 a 14:30 horas. Para respetar la reducción de jornada concedida en el año 2018, se le comunicó también a la actora que el día laborable siguiente al sábado en el que hubiera prestado servicios, el horario de entrada se retrasaría de las 8:30 horas a las 10:00 horas.

Afirma la sentencia que la decisión adoptada por el empresario se encuentra amparada en apartado 8 del pacto de articulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la planta de Xove, que faculta a la entidad demandada a organizar el trabajo de un departamento mediante la modificación del horario o la flexibilización de la jornada si en un determinado departamento no hubiese personal suficiente adscrito al servicio de guardia. Añade que, según consta en la documental que obra en las actuaciones la decisión de la empresa de distribuir la jornada laboral de la actora viene motivada por el deseo de don Martín, compañero de departamento de doña Iris, de no seguir realizando guardias los fines de semana, solicitud que fue denegada por la demandada por los problemas de organización del servicio que supondría aceptar la renuncia de don Martín. Afirma la sentencia que la demandada se ve obligada a

reorganizar el servicio de guardias del laboratorio de Xove porque solo una de las trabajadoras del departamento está adscrita voluntariamente al servicio de guardias, no pudiendo existir una sola trabajadora adscrita al servicio ya que el pacto de articulación de las condiciones de trabajo (apartado octavo) impide que un trabajador realice guardias más de dos fines de semana seguidos, salvo que los trabajadores lo acepten voluntariamente. Además esta trabajadora adscrita voluntariamente al servicio de guardias, añade la sentencia, ha solicitado por escrito que se vuelva al sistema de guardias que regía anteriormente a que se aceptase la renuncia de doña Iris, lo que supone una negativa a estar permanentemente de guardia ante la renuncia al servicio de sus dos compañeros.

Considera la sentencia que la decisión adoptada por la empresa de modificar el horario de la actora y distribuir de forma irregular su jornada laboral debe ser tratada en un procedimiento distinto (art. 138 LJS), puesto que en el supuesto litigioso no se ha denegado a la actora la solicitud de reducción de jornada formulada en el año 2018. Concluye señalando que la actora nunca ha solicitado la concreción horaria al amparo de la normativa vigente, puesto que fue la empresa por medio de escrito de 31 de agosto la que comunicó a la actora que prestara sus servicios en horario de 8:30 a 14:30 horas de lunes a viernes, en respuesta a la solicitud de reducción de jornada formulada y sin perjuicio de la adscripción voluntaria al servicio de guardias del fin de semana.

g) Frente a esta sentencia, la demandante formuló incidente de nulidad de actuaciones, por considerar que la misma vulneraba su derecho a la tutela judicial efectiva, así como el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación por razón de sexo y lo dispuesto en el art. 39 CE en cuanto a la protección de la infancia y la familia. A juicio de la recurrente, la desestimación de la demanda se fundaba esencialmente en que no se había seguido el procedimiento adecuado y por ello no se había entrado en el fondo.

El incidente de nulidad fue desestimado por auto de 4 de junio de 2020. Señala este auto que «de la lectura del fundamento de derecho tercero de la sentencia se evidencia que la afirmación efectuada por la actora no es correcta, ello es así porque si se hubiese inadmitido la demanda de plano por inadecuación del procedimiento no se entraría a valorar la prueba y a afirmar que la modificación realizada por la entidad demandada en el horario de la actora se encuentra justificada por razones organizativas y amparada también en el apartado 8 del pacto de articulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la planta de Xove». Considera el auto que a pesar de entender que el procedimiento carecía de objeto, en la sentencia recurrida se procedió a entrar a resolver sobre el fondo del asunto y así, tras la valoración de la prueba se entiende que la distribución irregular de la jornada acordada por la empresa se encuentra justificada por razones organizativas relativas al servicio de guardia y además amparada en el pacto de condiciones de trabajo de los trabajadores de la planta de Xove. Por otro lado, entiende que la resolución cuya nulidad se pretende no contiene una discriminación por razón de sexo, ni ha obviado el mandato constitucional de protección a la familia porque, como se indica en la resolución, no se trata de un supuesto de los previstos en el art. 139 LJS puesto que no ha habido negativa o falta de conformidad con el empresario respecto a la solicitud de reducción de jornada de la trabajadora; se trata de un supuesto de modificación sustancial de condiciones laborales por lo que los términos del debate no son los que pretende la actora, sino que lo que hay que examinar es si la modificación operada se ajusta a lo previsto en el art. 41 de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), análisis que ha realizado la sentencia de 10 de enero de 2020.

3. El 15 de julio de 2020 se registró en este tribunal la demanda de amparo interpuesta por la representación de la demandante contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, en procedimiento núm. 706-2019, y frente al auto de 4 de junio de 2020 dictado por el mismo órgano judicial.

En la demanda se alega, en primer lugar, vulneración del derecho a la igualdad y discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). Tras referirse a la normativa nacional y europea que pretende garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y

proscribir la discriminación por razón de sexo, indica que la sentencia impugnada se ampara en un «acuerdo de empresa» (es decir, no en un convenio colectivo), para avalar una solución basada en una interpretación restrictiva del derecho de la trabajadora, que supondría una discriminación indirecta por ser las mujeres el colectivo que ejercita en mayor medida el derecho de reducción de jornada por motivos de conciliación.

Señala la recurrente que la sentencia impugnada resuelve sin tener en cuenta la perspectiva constitucional, esto es, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y el mandato constitucional de protección a la familia. Invoca después la STC 3/2007, que indicó que las resoluciones judiciales no pueden quedarse, en casos como este, en el plano de la legalidad ordinaria, y que, por el contrario, deben ponderar todas las circunstancias concurrentes, concretamente, la importancia que para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora tiene el ejercicio del derecho de reducción de jornada por motivos familiares. Tal ponderación no se habría realizado en el caso de autos, al limitarse a justificar y amparar la decisión empresarial (que la actora con reducción de jornada preste servicios los sábados) en la insuficiencia de personal. No se analizó, en suma, en qué medida la necesidad de no trabajar los sábados resultaba necesaria para la atención de los fines con relevancia constitucional, ni cuáles son las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa. Tal interpretación se convierte, a su juicio, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional y personal, basada en una presunta necesidad organizativa empresarial.

Se queja la recurrente, asimismo, de que, con ello, el juzgador haya equiparado la mera voluntad de un trabajador de no seguir trabajando los sábados, con la necesidad de conciliación de una madre trabajadora, derecho este último que fue ignorado, cuando debía primar la dimensión constitucional de la controversia planteada. En otras palabras, el órgano judicial no habría tutelado debidamente el derecho de la trabajadora, imponiéndole un obstáculo para compatibilizar su vida profesional y laboral, lo que entiende que constituiría una discriminación indirecta por razón de sexo.

En segundo lugar, alega vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, entendiéndolo que la apreciación en el caso de autos de la inadecuación de procedimiento infringe el art. 24.1 CE y el art. 102.2 LJS. A este respecto aduce la parte recurrente, como así lo hiciera en el incidente de nulidad de actuaciones, que si el juzgador consideraba que el procedimiento adecuado en el caso de autos era el de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 138 LJS y no el de conciliación de la vida laboral y personal, debió así acordarlo conforme a lo señalado en el citado art. 102 LJS, incluso sin audiencia de parte, máxime cuando para ello no existe obstáculo alguno (ambos preceptos, arts. 138 y 139 se ubican en el mismo capítulo como modalidades procesales que tienen especialidades respecto al proceso ordinario; tienen una tramitación idéntica, pues en ninguno existe conciliación previa, y son de instancia única). Se recuerda, además, que la prohibición de sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia por inadecuación de la modalidad procesal elegida viene incluso explicitada en la exposición de motivos de la ley. Tal infracción, continúa diciendo, le ha causado indefensión y ahonda en la flagrante violación del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la que ha sido objeto, al no haber ofrecido una respuesta motivada, ponderada y razonada a su pretensión.

A la vista de todo ello solicita que se estime el recurso, y que este tribunal dé respuesta directa a su pretensión, acogiendo su demanda, pues cuenta con todos los elementos precisos para decidir sobre el fondo (vulneración del art. 14 CE). Con carácter subsidiario, si lo considerase imprescindible, interesa que se ordene la retroacción y que sea el juzgado el que vuelva a dictar sentencia.

Por otro lado, solicita la inmediata suspensión de los efectos de la sentencia con la finalidad de que esta decisión no suponga un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo.

4. Por providencia de 14 de diciembre de 2020, la Sección Primera acordó la admisión a trámite de la demanda de amparo, al apreciar que concurría en la misma una especial trascendencia constitucional [art. 50.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC)] porque el recurso planteaba un problema o afectaba a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no hay doctrina del tribunal [STC 155/2009, FJ 2 a)].

En aplicación de lo previsto en el art. 51 LOTIC, se acordó dirigir atenta comunicación al Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, para que en el plazo de diez días remitiese certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes a los autos núm. 706-2019; debiendo previamente emplazarse, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer, si así lo deseaban, en el recurso de amparo, a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto la parte recurrente en amparo.

Por último, de conformidad con la solicitud de la parte actora, se acordó formar la correspondiente pieza separada de suspensión, que fue denegada por ATC 14/2021, de 15 de febrero.

5. Por escrito registrado el 13 de enero de 2021 la procuradora de los tribunales doña María Teresa Gamazo Trueba, bajo la dirección letrada de don Roberto Vázquez Cid, en nombre y representación de la mercantil Insuñía, S.L., solicita se la tenga por personada en el presente procedimiento.

6. Por diligencia de ordenación de la Sala Primera del Tribunal Constitucional de 28 de enero de 2021, se tienen por recibidos los testimonios de las actuaciones remitidos por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo y escrito de la procuradora doña Teresa Gamazo Trueba, a quien se tiene por personada y parte en nombre y representación de Insuñía, S.L., con quien se entenderán la presente y sucesivas diligencias.

A tenor de lo dispuesto en el art. 52 LOTIC, se da vista de todas las actuaciones del presente recurso de amparo, en la secretaría de esta Sala, por un plazo común de veinte días, al Ministerio Fiscal y a las partes personadas, para que dentro de dicho término puedan presentar las alegaciones que a su derecho convenga.

7. El 23 de febrero de 2021 presentó su escrito de alegaciones el Ministerio Fiscal interesando el otorgamiento del amparo por vulneración del art. 14 CE.

Tras exponer los antecedentes del asunto, el Ministerio Fiscal recoge la doctrina constitucional sobre la prohibición de discriminación por razón de sexo y el derecho a la tutela judicial efectiva.

El fiscal considera que resulta más claro comenzar su dictamen abordando en primer lugar la concreta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva que se plantea en la demanda de amparo. A su juicio, no existe una violación del derecho a la tutela judicial efectiva en sí misma, pues la sentencia sí que se pronuncia sobre la petición de fondo y considera ajustada a derecho la modificación del horario, con arreglo al pacto de condiciones de trabajo de los trabajadores de la planta de Xove por las razones organizativas que se expresan. Por lo tanto, afirma que procede la desestimación del recurso en cuanto a este motivo. Señala que otra cosa es que se haya producido la omisión de valorar la dimensión constitucional de la cuestión debatida, que se refiere a la modificación de la concreción horaria de la reducción de jornada previamente concedida, pues esta cuestión debe analizarse dentro del otro motivo del recurso.

Señala el fiscal que el objeto de debate de fondo es si el cambio de horario de trabajo resulta justificado, no desde el punto de vista de la legalidad ordinaria, sino desde el punto de vista del contenido esencial del derecho a la no discriminación por razón de sexo.

A su juicio, tiene razón la demandante en que la sentencia solamente analiza la cuestión realmente debatida desde el prisma de la legislación ordinaria, orillando la dimensión constitucional y ciñéndose solo a que la empresa puede hacerlo con arreglo al pacto de condiciones de trabajo de los trabajadores de la planta de Xove. Por otra parte, al afirmar la sentencia que la demandante nunca solicitó la concreción del horario,

entiende el fiscal que no está interpretando adecuadamente el hecho de que la trabajadora tenía desde hacía un año un horario de reducción de jornada acordado con la empresa, pues por mucho que la iniciativa partiera de esta, después de un año cumpliendo el horario sin ningún tipo de objeción, parece claro que la situación debe tener el mismo trato que si la trabajadora hubiera exigido esa concreción de horario y la empresa hubiera aceptado, máxime si se tiene en cuenta que lo que se discute son las horas de trabajo de los sábados, constanding expresamente que la trabajadora solicitó no hacer guardias de fin de semana, con lo que la empresa estuvo de acuerdo.

Estima el fiscal que la justificación aportada por el empresario no es suficiente para considerar que el trato perjudicial sufrido por la trabajadora no suponga una discriminación indirecta por razón de sexo; fundamentalmente, porque las razones organizativas no pueden justificar un acto que supone una discriminación.

Señala que la decisión de la empresa parece venir dada porque el empleado varón que prestaba servicios en el mismo departamento tampoco quiere hacer guardias y la otra trabajadora del departamento no quiere hacerlas ella sola. En esta tesitura, si bien no le concede directamente la petición al empleado, parece que trata de equiparar de algún modo la carga de trabajo de los fines de semana entre los tres trabajadores obligando a la trabajadora con reducción de jornada para el cuidado de hijos, a modificar el horario que tenía concedido desde hacía un año.

El fiscal considera que estamos ante un supuesto de discriminación indirecta y, por tanto, ante una medida que, aunque podría considerarse formalmente neutra, en la práctica perjudica la conciliación de la vida familiar y laboral de la empleada que está ejercitando su derecho a la reducción de jornada por el cuidado de hijos. La empresa puede mantener la organización que tenía antes de exigir ese cambio de trabajo, simplemente haciendo las guardias los otros dos empleados, ninguno de los cuales es una mujer que se encuentre en situación de reducción de jornada para el cuidado de hijos.

Pero sobre todo, afirma el fiscal, en la sentencia impugnada ni siquiera se entra a valorar si supone una discriminación indirecta el perjuicio que supone el cambio de horario para la conciliación de la vida familiar y laboral de la demandante, ni se analiza tampoco la posibilidad de realizar cualquier otra medida organizativa que permita mantener el horario de la demandante sin trabajar en fin de semana. A su entender, la ausencia de análisis de la dimensión constitucional de la demanda planteada queda más clara si cabe cuando la sentencia impugnada afirma que el proceso pertinente no era el de conciliación de la vida familiar y laboral, sino el de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Considerando que con el hecho de haberle concedido la reducción de jornada ya no había posibilidad de discriminación, ignorando con esta afirmación las sentencias del Tribunal Constitucional en las que se ha admitido la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo en casos en que la reducción de jornada estaba concedida y era en la ejecución de esta reducción de jornada cuando se producía la discriminación por razón de sexo (por todas, STC 79/2020, de 2 de julio).

Concluye el fiscal que la dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET «ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa». Continúa el fiscal afirmando que «a ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego».

8. El 1 de marzo de 2021 presentó su escrito de alegaciones la mercantil Insuñía, S.L.

Una vez expuestos los antecedentes del asunto, afirma que la alegación de la supuesta vulneración del principio de igualdad está fuera de lugar pues, aunque es cierto que se producen modificaciones puntuales en la distribución de su jornada por razones objetivas, de carácter organizativo y necesarias para el buen funcionamiento de la empresa, en ningún momento se vulnera la reducción que le fue concedida de acuerdo

con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en el año 2018, ni tampoco su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Señala que no parece razonable pensar que la prestación de servicios durante hora y media en la mañana de un sábado límite de alguna manera ese derecho, aún más cuando se le ha ofrecido la posibilidad de realizar dicha prestación en una franja horaria a partir del mediodía.

Por lo que se refiere a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, afirma que en ningún momento se priva a la parte actora de este derecho, pues no se le impide de ninguna forma incoar otro procedimiento por la vía que proceda para lograr el ejercicio del derecho pretendido. Señala que la sentencia sí resuelve sobre el fondo del asunto y lo hace de manera detallada (reproduce distintas partes de los fundamentos jurídicos de la sentencia recurrida).

Pone de manifiesto que la aceptación de la reducción de jornada no incluía, en ningún momento, la exclusión de las guardias que fue solicitada en un momento posterior y que, por ello, en nada influía en la concesión de esa reducción. Fueron solicitudes totalmente independientes, no guardando relación la una con la otra. Alega que la recurrente solicitó en fecha 9 de agosto de 2018 la reducción de jornada que le fue debidamente concedida (el 31 de agosto) y, por otro lado, y de forma independiente, solicitó, en fecha de 26 de septiembre de 2018, la exclusión de su participación en el sistema de guardias. Por ello, entiende que la recurrente no solicitó conforme al procedimiento regulado en el art. 37 LET una concreción horaria determinada para el cuidado de menor en atención a unas necesidades concretas en relación con la posibilidad de ser incluida en ese sistema de guardias que recoge el art. 8 del citado pacto.

9. Por providencia de 27 de mayo de 2021, se señaló para la deliberación y votación de la presente sentencia el día 31 del mismo mes y año.

## II. Fundamentos jurídicos

### 1. Objeto del recurso de amparo.

El presente recurso de amparo se dirige contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo de 10 de enero de 2020, que desestimó la demanda interpuesta por la recurrente en la que solicitaba se la exonerase de prestar servicios una hora y media los sábados y pudiera continuar prestando servicios en el mismo horario que lo venía haciendo desde que disfrutaba de reducción de jornada por cuidado de hijos. El recurso se dirige asimismo contra el auto del mismo órgano judicial de 4 de junio de 2020, que desestimó el incidente de nulidad de actuaciones interpuesto contra la anterior resolución.

La demandante alega vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) porque la negativa de la sentencia recurrida a reconocer su petición de seguir sin prestar servicios los sábados, se adopta sin analizar en qué medida dicha posibilidad de no trabajar los sábados resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve. A su juicio, se resuelve el litigio sin adoptar una perspectiva constitucional, solamente en base a lo dispuesto en un pacto de empresa. Asimismo, alega también vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), porque la sentencia recurrida desestimó la demanda por inadecuación del procedimiento sin pronunciarse sobre el fondo del asunto, no siendo ello acorde con lo dispuesto en el art. 102 LJS, que obligaba a cambiar el procedimiento de oficio, si estimaba que no era el adecuado y que la interpretación de las normas procesales que hizo la sentencia infringió el principio *pro actione*, causándole indefensión.

El Ministerio Fiscal solicita la estimación del recurso de amparo por ausencia de análisis de la dimensión constitucional de la cuestión planteada. Por su parte, la representación de la mercantil Insuiña, S.L., solicita la desestimación pues, a su juicio, en ningún momento se vulnera la reducción de jornada que fue concedida a la recurrente en el año 2018, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sino que se produce una modificación de la distribución de su jornada de trabajo por razones organizativas y necesarias para el buen funcionamiento de la empresa.

## 2. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

Comenzaremos el análisis de los motivos alegados por el relativo a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, porque su hipotética estimación haría perder sentido a la alegada vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

La demandante de amparo denuncia, en efecto, la vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE), en su vertiente de derecho a obtener una resolución expresa y motivada sobre el fondo de la cuestión planteada.

Así planteada la cuestión, hemos de recordar que, según reiterada doctrina de este tribunal, recogida, entre otras, en la STC 308/2006, de 23 de octubre, FJ 5:

«[E]l derecho a la tutela judicial efectiva, garantizado en el art. 24.1 CE, comprende el derecho de los litigantes a obtener de los jueces y tribunales una resolución motivada y fundada en Derecho sobre el fondo de las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en el proceso que, no obstante, puede ser también de inadmisión si concurre causa legal para ello y así se aprecia razonadamente por el órgano judicial (SSTC 63/1999, de 26 de abril, FJ 2; 206/1999, de 8 de noviembre, FJ 4; 198/2000, de 24 de julio, FJ 2; 116/2001, de 21 de mayo, FJ 4, entre otras). También ha dicho este tribunal que los derechos y garantías previstos en el artículo 24 CE no garantizan la corrección jurídica de la actuación o interpretación llevada a cabo por los órganos judiciales comunes, pues no existe un derecho al acierto (entre otras muchas, SSTC 151/2001, de 2 de julio, FJ 5, y 162/2001, de 5 de julio, FJ 4), y tampoco aseguran la satisfacción de la pretensión de ninguna de las partes del proceso (por todas, SSTC 107/1994, de 11 de abril, FJ 2, y 139/2000, de 29 de mayo, FJ 4). Ahora bien, lo que en todo caso sí garantiza el expresado precepto es el derecho a que las pretensiones se desenvuelvan y conozcan en el proceso establecido al efecto, con observancia de las garantías constitucionales que permitan el derecho de defensa, y a que finalice con una resolución fundada en Derecho, la cual podrá ser favorable o adversa a las pretensiones ejercitadas (STC 50/1982, de 15 de julio, FJ 3).

Ello implica, en primer lugar, que la resolución ha de estar motivada, es decir, contener los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión (SSTC 58/1997, de 18 de marzo, FJ 2; 25/2000, de 31 de enero, FJ 2); y en segundo lugar, que la motivación esté fundada en Derecho (STC 147/1999, de 4 de agosto, FJ 3), carga que no queda cumplida con la mera emisión de una declaración de voluntad en un sentido u otro, sino que debe ser consecuencia de una exégesis racional del ordenamiento y no fruto de la arbitrariedad (por todas, STC 146/2005, de 6 de junio, FJ 7). Lo anterior conlleva la garantía de que el fundamento de la decisión sea la aplicación no arbitraria de las normas que se consideren adecuadas al caso, pues tanto si la aplicación de la legalidad es fruto de un error patente, como si fuere arbitraria, manifiestamente irrazonada o irrazonable no podría considerarse fundada en Derecho, dado que la aplicación de la legalidad sería tan solo una mera apariencia (por todas, SSTC 25/2000, de 31 de enero, FJ 2, y 221/2001, de 31 de octubre, FJ 6). En suma, el art. 24 CE impone a los órganos judiciales no solo la obligación de ofrecer una respuesta motivada a las pretensiones deducidas, sino que, además, esta ha de tener contenido jurídico y no resultar arbitraria (entre otras, STC 8/2005, de 17 de enero, FJ 3).»

La sentencia impugnada, aunque considera que no se ha seguido el procedimiento adecuado –a su juicio, debería haberse seguido el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo previsto en el art. 138 LJS y no el de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del art. 139 LJS–, entra en el fondo del asunto, exponiendo las razones por las que estima que la modificación realizada por la empresa en el horario de la recurrente se encuentra justificada por motivos organizativas y amparada también en el apartado 8 del pacto de articulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la planta de Xove. Concretamente, la

sentencia considera que la distribución irregular de la jornada acordada por la empresa se encuentra justificada en los siguientes motivos:

– El apartado 8 de la articulación de condiciones de trabajo de los trabajadores de Xove, que permite a la empresa la modificación del horario o flexibilización de la jornada si en un departamento no hubiese un número suficiente de personas adscritas al servicio de guardia.

– El deseo de uno de los compañeros de departamento de la recurrente en amparo de no seguir realizando guardias los fines de semana.

– La imposibilidad de que un trabajador realice guardias más de dos fines de semana seguidos de acuerdo con lo dispuesto en el apartado octavo del pacto de articulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de Xove.

– Solo una de las trabajadoras del departamento está adscrita voluntariamente al servicio de guardias, y solicita por escrito que se vuelva al sistema de guardias que regía antes de la renuncia de la recurrente en amparo, por lo que se niega a realizar guardias durante dos fines de semana seguidos.

Por lo tanto, no existe la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva alegada por la recurrente porque la sentencia sí se pronuncia sobre la petición de fondo y considera ajustada la modificación del horario por las razones expuestas.

### 3. Derecho a la no discriminación por razón de sexo.

En orden a determinar si se ha producido la infracción del derecho a la no discriminación por razón de sexo que la recurrente denuncia, es necesario recordar brevemente el contenido del derecho fundamental invocado.

Conforme a reiterada doctrina constitucional, «la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE). En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión directa del art. 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio» (SSTC 214/2006, de 3 de julio, FJ 3; 324/2006, de 20 de noviembre, FJ 4; 3/2007, de 15 de enero, FJ 2, y 66/2014, de 5 de mayo, FJ 2).

Como expresa la STC 79/2020, de 2 de julio, FJ 4, la discriminación por razón de sexo «comprende no solo el tratamiento peyorativo que se funda en la pura y simple constatación del sexo de la persona afectada, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo y la maternidad (por todas, SSTC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3; 3/2007, de 15 de enero, FJ 2, y 2/2017, de 16 de enero, FJ 5). No obstante, esta protección constitucional vinculada a factores diferenciales que inciden en las mujeres no se detiene en el embarazo y subsiguiente maternidad, sino que se extiende también al ejercicio por la trabajadora de los ‘derechos asociados a la maternidad’. Tales derechos, aunque son reconocidos por el ordenamiento jurídico indistintamente al hombre y a la mujer con el objeto de estimular cambios en la cultura familiar y promover el reparto de responsabilidades, sirven principalmente para compensar las dificultades y desventajas que agravan la posición de la mujer trabajadora. En efecto, se trata de derechos que inciden de modo singular en las mujeres, al ser las que principalmente asumen el cuidado de los hijos de corta edad y sufren, por ello, mayores dificultades para su inserción laboral y su mantenimiento en el mercado de trabajo [STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 7 a), y posteriores SSTC 162/2016, de 3 de octubre, FJ 4; 2/2017, de 16 de enero, FJ 5, y 108/2019, de 30 de septiembre, FJ 2]. Ahora bien, es importante

subrayar que la discriminación por razón de sexo no solo se produce cuando a la mujer trabajadora se le niega uno de esos derechos asociados a la maternidad, sino también cuando, pese a su inicial reconocimiento y ejercicio, se le cause un perjuicio efectivo y constatable que consista en un 'trato peyorativo en sus condiciones de trabajo', o en 'una limitación o quebranto de sus derechos o legítimas expectativas económicas o profesionales en la relación laboral', por la exclusiva razón del ejercicio previo de ese derecho [STC 233/2007, FJ 7 c) 2]. En otras palabras, en tales casos la vulneración del art. 14 CE vendría determinada por el menoscabo, de carácter discriminatorio, ocasionado en el patrimonio jurídico de la mujer trabajadora. Y, entre esos derechos asociados a la maternidad que, como se ha dicho, responden a la idea de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo y para la conciliación de su vida laboral y familiar soporta la mujer trabajadora, se encuentran, precisamente, el derecho a la excedencia laboral por cuidado de hijos (art. 46.3 LET) y el derecho a la reducción de jornada por razones de guarda legal (art. 37.6 LET)».

Asimismo, hay que recordar que la específica prohibición de discriminación por razón de sexo no solo comprende la «discriminación directa» a la que se ha hecho referencia, sino también la «discriminación indirecta», cuyo concepto legal aparece recogido en el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual: «[s]e considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados». En este sentido, este tribunal entiende por «discriminación indirecta», aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo [SSTC 145/1991, de 1 de julio, FJ 2; 91/2019, de 3 de julio, FJ 4 c), y 70/2020, de 2 de julio, FJ 4].

Por lo que se refiere a la relevancia de la voluntad de discriminar, hay que tener en cuenta que es doctrina reiterada y constante de este tribunal que la vulneración de los derechos fundamentales puede darse aunque no exista intención lesiva. «Lo único relevante es que el contenido esencial, [...], haya resultado o no menoscabado. Lo cual, traducido al ámbito que nos ocupa de la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), supone que bastará con que quede probado que el factor protegido estuvo en la base del perjuicio o minusvaloración laboral sufrido por la mujer trabajadora. La STC 2/2017, de 16 de enero, FJ 6, recordaba ese parámetro reiterado en nuestra doctrina, caracterizador de todo juicio sobre la incidencia sobre un derecho fundamental, y que consiste, por tanto, en que puede declararse la lesión del derecho fundamental aunque no haya ánimo lesivo, en este caso discriminatorio, al bastar la objetividad del perjuicio» [STC 108/2019, de 30 de septiembre, FJ 4 c)].

Por último, es necesario recordar que «la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal,

profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares» (SSTC 3/2007, de 15 de enero, FJ 6, y 26/2011, de 14 de marzo, FJ 6).

#### 4. Resolución del recurso de amparo.

Aduce la demandante que la sentencia recurrida restringe sin fundamento el ejercicio del derecho de reducción de jornada por guarda legal a través de una interpretación restrictiva del ejercicio de este derecho, que supone una discriminación indirecta de las mujeres trabajadoras, pues son ellas el colectivo que ejercita en mayor medida tales derecho de conciliación de la vida laboral y familiar.

Como ha quedado expuesto, las resoluciones recurridas estiman como justificación suficiente para modificar la jornada de trabajo que venía disfrutando la demandante desde que le fue reconocido su derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos, las necesidades organizativas de la empresa, derivadas de que, al no hacer guardias los sábados la recurrente en amparo, sólo quedan dos trabajadores en el departamento para hacerlas, y uno de ellos ha pedido también no hacer guardias los sábados y la otra trabajadora ha manifestado su deseo de volver al sistema de guardias que se venía aplicando antes de que la recurrente se acogiera a la reducción de jornada.

No corresponde a este tribunal determinar si es posible o no eximir a la demandante de prestar servicios los sábados y mantener la misma jornada que venía disfrutando desde que le fue concedido su derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos, cuestión de legalidad ordinaria que compete exclusivamente a los jueces y tribunales (art. 117.3 CE). Sin embargo, sí nos corresponde valorar desde la perspectiva constitucional que nos es propia, y a la vista del derecho fundamental invocado, la razón o argumento en virtud de los cuales la sentencia impugnada desestima la petición de la solicitante de amparo de no seguir prestando servicios los sábados de acuerdo con la jornada reconocida desde que comenzó a disfrutar de su derecho a la reducción de jornada por guarda legal. Hemos sostenido reiteradamente que, estando en juego un derecho fundamental sustantivo y no el derecho reconocido en el art. 24.1 CE, el control por parte de este tribunal no puede limitarse a verificar el carácter motivado, razonable y no arbitrario de la resolución judicial impugnada (entre otras, SSTC 30/2000, de 31 de enero, FJ 4; 173/2001, de 26 de julio, FJ 4; 92/2005, de 18 de abril, FJ 5, y 326/2005, de 12 de diciembre, FJ 5).

El análisis de las resoluciones recurridas nos lleva a concluir, con la recurrente y el Ministerio Fiscal, que el órgano judicial únicamente ha valorado las razones organizativas alegadas por la empresa para justificar la modificación del horario de la trabajadora, sin tener en cuenta sus circunstancias personales y familiares. Las resoluciones recurridas estiman suficientes para imponer el cambio de horario las dificultades organizativas de la empresa derivadas de lo dispuesto en el pacto de articulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de Xove, que impide que un trabajador realice guardias dos fines de semana seguidos, y derivadas también de la petición presentada por uno de los empleados del mismo departamento de no hacer guardias los sábados y de que la otra empleada no quiere hacer las guardias ellas sola y quiere volver a la situación anterior a la reducción de jornada de la demandante.

Como señala la STC 3/2007, de 15 de enero, FJ 5, «reconocida la incidencia que la denegación del ejercicio de uno de los permisos parentales establecidos en la ley puede tener en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras, es lo cierto que el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad, sino que tiene que ponderar y valorar el derecho fundamental en juego. Como hemos señalado también en relación con el tema de la excedencia, los órganos judiciales no pueden ignorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la violación del art. 14 CE, si la diferencia de trato tiene en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes y, sobre todo, a la trascendencia

constitucional de este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde. Como afirmamos en nuestra STC 95/2000, de 10 de abril, FJ 5, la razonabilidad de las decisiones judiciales es también una exigencia de adecuación al logro de los valores, bienes y derechos constitucionales (SSTC 82/1990, de 4 de mayo, FJ 2, y 126/1994, de 25 de abril, FJ 5)».

Es claro que estas consideraciones son íntegramente aplicables al supuesto aquí enjuiciado, en el que el órgano judicial ha entendido justificado el cambio de jornada de trabajo de la demandante de amparo con base a razones meramente organizativas, pero sin valorar que la trabajadora estaba disfrutando de un derecho relacionado con la maternidad y que esa modificación de la jornada podía producir en la práctica unos perjuicios en su ámbito familiar y laboral.

El hecho de que el órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si modificar el horario de la demandante de amparo constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y laboral, en atención a las circunstancias concurrentes, supone, como señala la recurrente en amparo, no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex art. 14 CE, en relación con el art. 39.3 CE, del asunto planteado, de suerte que, como hemos afirmado en diversas ocasiones, el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra las resoluciones judiciales recurridas en amparo «no es tanto ni solo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado» (SSTC 191/1998, de 29 de septiembre, FJ 5; 92/2005, de 18 de abril, FJ 5, y 3/2007, de 15 de enero, FJ 6).

En efecto, una vez que se puso de manifiesto que la trabajadora estaba disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos, el órgano judicial no podía prescindir de analizar si la modificación del horario que venía disfrutando suponía un perjuicio para la demandante y obstaculizaba o perjudicaba la compatibilidad de su vida familiar y laboral. En definitiva, afectando la modificación a la jornada que venía disfrutando la trabajadora en ejercicio de su derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos, el órgano judicial debió de examinar si esa distribución irregular de su jornada de trabajo decidida por la empresa, en virtud de la cual la trabajadora debería prestar servicios durante una hora y media los sábados cuando fuera requerida por necesidades de producción y organización de la planta, no solo sí resultaba necesaria por razones organizativas, sino también si, atendiendo a los fines de relevancia constitucional a los que la institución de reducción de jornada por cuidado de hijos sirve, se erigía en obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar.

Aunque, ciertamente, el empresario puede modificar la jornada de trabajo por razones organizativas de acuerdo con lo previsto en el art. 41 LET, cuando el trabajador afectado esté disfrutando de un derecho relacionado con la maternidad y, disconforme con la decisión empresarial, decida impugnarla, el órgano judicial deberá ponderar las circunstancias concurrentes para hacer compatibles los diferentes intereses en juego, valorando el conflicto en su dimensión constitucional. Esto implica, como hemos señalado, que en este examen el órgano judicial debe tener presente que esa dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa (SSTC 3/2007, de 15 de enero, FJ 6, y 26/2011, de 14 de marzo, FJ 5). Ello obligaba en el presente caso a valorar las concretas circunstancias personales y familiares que concurrían en la trabajadora demandante, así como la organización del servicio de guardias de los fines de semana en el departamento en el que prestaba servicios, para ponderar si la modificación del horario constituía o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional. En relación con las circunstancias familiares concurrentes, resultaba necesario tener en cuenta la edad de la hija de la recurrente, el hecho de tener que prestar servicios los sábados cuando no hay guarderías ni colegios, así como, en su caso, la situación laboral del

padre y, en suma, la posible incidencia que la prestación de servicios durante los sábados pudiera tener para conciliar su actividad profesional con el cuidado de su hija.

La ausencia de análisis de la dimensión constitucional de la demanda queda claramente patente, como señala el Ministerio Fiscal, cuando la sentencia recurrida afirma que el proceso pertinente no era el de conciliación de la vida familiar y laboral, sino el de modificación de condiciones de trabajo, considerando que el hecho de haberle concedido la empresa la reducción de jornada evitaba la posibilidad de discriminación. Esta afirmación del órgano judicial no tiene en cuenta las sentencias de este tribunal en las que se ha admitido la discriminación indirecta por razón de sexo en casos en los que la reducción de jornada estaba concedida y era precisamente en la ejecución de esta reducción de jornada cuando se producía tal discriminación por razón de sexo. En este sentido, cabe citar, entre otras, la STC 79/2020, de 2 de julio, en la que se declara la existencia de una vulneración del derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo (art. 14 CE), en un supuesto de diferencia de trato en materia retributiva entre trabajadores a tiempo completo y parcial, derivada del ejercicio del derecho de reducción de jornada por guarda legal.

En definitiva, la decisión del órgano judicial de desestimar la pretensión de la recurrente de no prestar servicios una hora y media los sábados, sin analizar hasta qué punto dicha pretensión resultaba necesaria para conciliar su vida familiar y laboral, nos lleva a concluir que no ha sido debidamente tutelado por los órganos judiciales el derecho fundamental de la recurrente a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). La negativa del órgano judicial se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina.

Cuanto ha quedado expuesto conduce al otorgamiento del amparo. Para restablecer a la recurrente en la efectividad de su derecho será necesario, con anulación de las resoluciones judiciales impugnadas, reponer las actuaciones al momento procesal oportuno a fin de que el Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo dicte nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental reconocido.

#### FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por doña Iris Martín Varela y, en su virtud:

1.º Declarar que se ha vulnerado su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

2.º Declarar la nulidad de la sentencia de 10 de enero de 2020, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo (procedimiento de conciliación de la vida personal, familiar y laboral núm. 706-2019) y del auto del mismo juzgado de 4 de junio de 2020 que desestimó el incidente de nulidad promovido contra aquella sentencia.

3.º Retrotraer las actuaciones al momento procesal oportuno a fin de que por el órgano judicial se dicte nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental reconocido.

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno.—Juan José González Rivas.—Andrés Ollero Tassara.—Santiago Martínez-Vares García.—Alfredo Montoya Melgar.—Cándido Conde-Pumpido Tourón.—María Luisa Balaguer Callejón.—Firmado y rubricado.