

tad, no puede verse en la situación de exponer y exhibir su cuerpo desnudo ante otra persona, pues ello quebrantaría su intimidad corporal; si bien ha de recordarse que no es éste un derecho de carácter absoluto, sino que puede verse limitado cuando existe la necesaria justificación, y esta limitación se lleva a cabo en circunstancias adecuadas y proporcionadas con su finalidad.

Sin embargo, ello no ocurre así en el presente caso, por varias razones. Cabe observar, en efecto, que si la medida implica la exposición o exhibición del cuerpo del recluso ante un funcionario del establecimiento penitenciario, de las actuaciones no se desprende que el examen visual del cuerpo del recluso hubiera de llevarse a cabo por personal del centro penitenciario adecuado para tal finalidad. De otra parte, a la situación de desnudez del recluso viene a agregarse otro elemento significativo como es que, en tal situación, aquél se halle obligado a practicar varias flexiones, lo que acrecienta la quiebra de la intimidad corporal que la misma situación de desnudez provoca, al exhibir o exponer el cuerpo en movimiento. Y ha de repararse, por último, que por la posición inhabitual e inferior del cuerpo, respecto a quien imparte la orden durante las flexiones, ello entraña una situación susceptible de causar mayor postración o sufrimiento psíquico a quien la sufre.

De lo expuesto cabe concluir que, en el presente caso, la medida impugnada por el recurrente de amparo no es conforme con la garantía del derecho a la intimidad personal contenida en el art. 18.1 C.E. en atención a los medios utilizados para su práctica.

8. La apreciación precedente sólo se refiere a la medida objeto de la queja formulada por el demandante de amparo y, claro es, no excluye en modo alguno que la Administración Penitenciaria, en correspondencia con su deber de velar por el orden y la seguridad de los establecimientos, pueda establecer los oportunos controles para impedir que las comunicaciones íntimas puedan ser ocasión de introducir objetos peligrosos o sustancias estupeficientes, con evidente riesgo para la salud y la integridad física de los internos, y para la seguridad y buen orden del centro. Máxime si, como se ha alegado por el Abogado del Estado, dichas comunicaciones son el cauce habitual para la introducción en el centro de estupeficientes u objetos peligrosos. Ni esa apreciación puede entrañar que las medidas de control, aun cuando restrinjan la intimidad corporal de los internos, no puedan ser constitucionalmente legítimas si están justificadas por su finalidad, se fundamentan en las circunstancias del centro penitenciario y la previa conducta de los reclusos y, además, por los medios utilizados para su práctica, no se produce una afectación de los derechos fundamentales y, en particular, de los reconocidos en los arts. 15 y 18.1 C.E.

Ello no ha sido así, sin embargo, en el presente caso, por lo que ha de declararse que las medidas aquí impugnadas por el recurrente han lesionado su derecho a la intimidad personal, cuyo ámbito se ha visto innecesariamente restringido más allá de lo que la ordenada vida en prisión requiere, afectando a su dignidad personal. Lo que ha de conducir, por tanto, al otorgamiento del amparo solicitado por don Daniel Antonio del Río Urquijo.

FALLO

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

Ha decidido

Estimar el recurso de amparo promovido por don Daniel Antonio Río Urquijo y, en consecuencia,

1.º Reconocer al recurrente el derecho fundamental a la intimidad personal.

2.º Anular los Acuerdos sancionadores de la Junta de Régimen y Administración del centro penitenciario de Nanclares de la Oca, de 11 de julio de 1990 y 11 de marzo de 1991, recaídos, respectivamente, en los expedientes disciplinarios núms. 525/90 y 238/91, así como los Autos del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria de Bilbao, de 6 de agosto y 13 de septiembre de 1990, y de 18 de abril y 28 de mayo de 1991, resolutorios de los recursos de alzada y reforma contra los citados Acuerdos sancionadores.

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

Dada en Madrid, a veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y cuatro.—Luis López Guerra.—Eugenio Díaz Eimil.—Alvaro Rodríguez Bereijo.—José Gabaldón López.—Julio Diego González Campos.—Carles Viver Pi-Sunyer.—Firmado y rubricado.

6765 *Sala Primera. Sentencia 58/1994, de 28 de febrero de 1994. Recurso de amparo 205/1991. Contra Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona y de la Sala de lo Social del T.S.J. de Cataluña que desestima el recurso especial de duplicación interpuesto contra la anterior. Discriminación por razón de sexo: diferenciación retributiva vulneradora del principio de igualdad.*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidente; don Fernando García-Mon y González-Reguer, don don Vicente Gimeno Sendra, don Rafael de Mendizábal Allende y don Pedro Cruz Villalón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 205/91 interpuesto por la Procuradora doña Isabel Cañedo Vega, en nombre y representación del Comité de Empresa de «Antonio Puig, S.A.», asistido del Letrado don Joan Agustí Maragall, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona, de fecha 30 abril de 1990, en los autos 145/90, y contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 5 de diciembre de 1990, recaída en el rollo 4.273/90, que desestima el recurso especial de duplicación interpuesto contra la anterior. Han comparecido el Ministerio Fiscal y la entidad «Antonio Puig, S.A.», representada por el Procurador don Enrique Sorribes Torra y asistida del Letrado don Nemesio Valls Sanfeliú, y ha sido Ponente el Presidente del Tribunal don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito que tuvo entrada en este Tribunal el día 30 de enero de 1991, se interpuso el presente recurso de amparo por parte de la representación procesal del Comité de Empresa de «Antonio Puig, S.A.», contra las resoluciones judiciales anteriormente mencionadas.

2. La demanda se basa en los siguientes hechos:

A) El Comité de Empresa de «Antonio Puig, S.A.», interpuso procedimiento de conflicto colectivo de trabajo en el que invocaba la situación discriminatoria padecida por 140 empleadas de las secciones de envasado y expedición de esta empresa que, ostentando categorías profesionales superiores o equivalentes a las de los hombres empleados en dichas secciones, percibían una retribución mensual sensiblemente inferior.

B) El Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña emitió informe en torno a la cuestión debatida, en el que señala que el Convenio Colectivo de empresa aplicable establece una retribución salarial diferenciada entre categorías profesionales masculinas y femeninas de la que se deriva una discriminación para el personal femenino, por lo que procede la equiparación retributiva entre unos y otros trabajadores, ya que el sexo constituye la única condición diferenciadora tenida en cuenta.

C) Las categorías de profesional de industria (de 1.^a y de 2.^a), de ayudante especializado y de peón han sido ocupadas en la empresa exclusivamente por hombres, mientras que las de oficiales (de 1.^a y de 2.^a) lo han sido por mujeres, al menos hasta fecha reciente, ya que en el último año la empresa introdujo ocho oficiales en la categoría de oficial. En cualquier caso, es criterio sostenido en la empresa la contratación de mujeres para los puestos de trabajo desempeñados por oficiales y, en concreto, para los puestos de las cadenas o líneas de producción.

D) Si bien existen diferencias funcionales entre los puestos de trabajo habitualmente reservados a mujeres (oficiales de actividades complementarias de 1.^a y 2.^a), y los desempeñados exclusivamente por hombres (profesionales de industria de 1.^a y 2.^a), no existe impedimento físico alguno para que las labores correspondientes a las categorías expuestas sean realizadas por trabajadores de uno u otro sexo.

E) Las categorías asignadas a trabajadores varones perciben una retribución superior. En concreto el importe diario del «complemento de calidad y cantidad en el trabajo normal» establecido en el Convenio y tachado de discriminatorio es superior en todas las categorías ocupadas por hombres (desde 1.853 pesetas del profesional 1.^a a 1.667 del peón), ya que en las categorías femeninas la cuantía es inferior incluso a la menor de las anteriores (938 pesetas para el oficial 1.^a de actividades complementarias, 829 para el oficial 2.^a).

F) El conflicto planteado se refiere a las secciones de «envasado» y «expedición», dentro las cuales prestan servicios tanto unos como otros trabajadores. En la sección de envasado funcionan distintas cadenas o cintas de producción, en las que el llenado de frascos y envasado de los mismos, desde los dos puestos básicos de trabajo, «maquinista» y «envasado», es realizado por oficiales de 1.^a y 2.^a. Los profesionales de industria de 1.^a y 2.^a, los ayudantes especialistas y los peones, por su parte, dentro de esa misma sección suministran a las cintas los elementos y materiales necesarios para el trabajo de las oficiales de actividades complementarias,

rellenan de nuevo producto las máquinas de vacío para envasar y limpian las mismas, cambiando el producto, en su caso, trasladan los productos acabados y reciben materiales del almacén, y suministran las órdenes de fabricación. En la otra sección afectada por el conflicto, la de «expediciones», las oficiales de actividades complementarias adscritas a sus distintas subsecciones (preparación de pedidos, expedición y exportación) desarrollan las tareas de codificado de exportación, distribución de pedidos, separado de expediciones, paletizado de agencias, verificación y alimentado de estanterías. El personal masculino (profesionales de industria, ayudantes especialistas y peones) embala los pedidos destinados a la exportación, así como los pedidos especiales tales como ventas de empresas, hoteles y de ciertos destinos singulares, y cargan los mismos por cinta o mediante *palets* en el camión.

G) Las pretensiones deducidas por medio del procedimiento de conflicto fueron desestimadas por el Juzgado de lo Social, cuya resolución aduce que las tareas desarrolladas por los trabajadores de uno y otro sexo son significativamente distintas. En la sección de envasado las mujeres ocupan los puestos de las cadenas de producción y los hombres alimentan las mismas. En expedición también son diferentes los trabajos. La retribución correspondiente a las categorías está compuesta por el salario base y el complemento de calidad y cantidad en el trabajo, y el devengo voluntario extraconvenio, por su parte, permite un ajuste posterior del concreto puesto de trabajo desempeñado. Finalmente, en cuanto a los criterios empresariales para contratar con preferencia hombres o mujeres en determinados puestos y categorías, estima que debe reconocerse a la empresa la facultad de elegir a las personas que le convengan, salvo que su decisión tenga una evidente y manifiesta finalidad discriminatoria.

H) Interpuesto recurso especial de suplicación, fue desestimado por el Tribunal Superior, cuya Sentencia recuerda que la impugnación se dirige contra un Convenio que fue concluido por la empresa y por los mismos trabajadores que más tarde lo tachan de discriminatorio, lo que hace exigible un mayor esfuerzo probatorio, aun aceptando la doctrina constitucional sobre la inversión de la carga de la prueba en supuestos de discriminación por razón del sexo. La empresa por su parte ha probado la diversidad de tareas realizadas por uno y otro colectivo profesional, por lo que no puede atribuirse al sexo la diferencia retributiva, sino a la diferente clasificación profesional.

3. Según la demanda, de las resoluciones recurridas se desprenden diferentes motivos de vulneración constitucional. En primer lugar, de los dos informes emitidos por la autoridad laboral, solamente el primero fue tenido en cuenta por las resoluciones judiciales. En segundo lugar, no se respetó en dichas resoluciones la regla de la inversión de la carga de la prueba. En tercer lugar, la Sentencia del Tribunal Superior adolece de falta de fundamentación, ya que considera intrascendentes las rectificaciones de los hechos probados pretendidas en la demanda sin argumentar las razones al respecto. En cuarto lugar, tacha de incongruente la Sentencia de suplicación, puesto que el Tribunal introduce consideraciones sobre la mayor onerosidad del trabajo de los varones no contenidas en la Sentencia de instancia. Finalmente, invoca como infringido el derecho a la igualdad del art. 14 C.E., ya que de las propias resoluciones se desprende que ha existido discriminación por razón del sexo. Solicita por todo ello que se declare la nulidad del denominado complemento de calidad y cantidad en el trabajo

normal de las categorías profesionales de oficial de 1.^a y 2.^a de actividades complementarias, contenido en la tabla salarial unida como Anexo 1 al Convenio de Empresa, por ser discriminatorios, y que su importe sea sustituido por el asignado a las categorías de profesional 1.^a y 2.^a del mismo Convenio. Alternativamente, pide también que sean anuladas ambas resoluciones judiciales, al objeto de que se considere como integrante de la demanda inicial el segundo informe emitido por la autoridad laboral.

4. El recurso fue admitido a trámite mediante providencia de 14 de mayo de 1991, que interesó el oportuno emplazamiento de las partes, a excepción de la propia recurrente. Con anterioridad otra resolución de 21 de marzo del mismo año había acordado interesar la remisión de las actuaciones, que fueron recibidas en la sede del Tribunal con fechas 18 y 19 de abril. Con fecha 10 de julio de 1991 se personó en las actuaciones el Procurador don Enrique Sorribes Torra, en representación de «Antonio Puig, S.A.», y por providencia de 16 de septiembre de 1991 la Sección acordó dar vista de las actuaciones al Ministerio Fiscal y a la representación de las partes personadas, para que pudieran presentar sus alegaciones.

5. En su escrito de 9 de septiembre de 1991 el Ministerio Fiscal informa en sentido contrario a la concesión del amparo solicitado. El Convenio Colectivo por sí mismo no lesiona el derecho fundamental, ya que establece diferente retribución según categorías, sin reservar alguna de ellas exclusivamente para un determinado sexo. Es la práctica empresarial posterior la que atribuye unos puestos a hombres y otros a mujeres, práctica que no ha sido impugnada por la demanda formulada en el proceso laboral, y no puede serlo ahora sin incurrir en el improcedente planteamiento de una cuestión nueva. En cuanto a las resoluciones judiciales, no es aplicable la regla de la inversión de la carga de la prueba al no haber imputado al empresario sino al Convenio Colectivo la supuesta discriminación, lo que hace innecesario apreciar el segundo informe de la autoridad laboral, lo que no comporta vulneración del derecho a practicar prueba. Finalmente la Sentencia del Tribunal Superior es congruente con las pretensiones formuladas y está suficientemente fundamentada.

6. La Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega, en representación del Comité de Empresa de «Antonio Puig, S.A.», presentó con la misma fecha sus alegaciones, invocando la doctrina contenida en la STC 145/1991, ya que tanto la diferenciación salarial y el igual valor de los trabajos realizados por los trabajadores de uno y otro sexo, como la ausencia de causas objetivas que justifiquen la diferencia de trato, deben llevar a la concesión del amparo. En una misma sección coexisten dos grupos profesionales, uno integrado exclusivamente por hombres y otro casi exclusivamente por mujeres (hasta un pasado muy reciente únicamente mujeres), clasificados en categorías de análogo nivel de responsabilidad y salario base, pero cuyos puestos de trabajo son retribuidos mediante un complemento de cuantía inferior para las mujeres.

7. El Procurador señor Sorribes Torra, en nombre de la empresa «Antonio Puig, S.A.», presentó con igual fecha su escrito de alegaciones, conforme al cual la ausencia de mención expresa al segundo informe ampliatorio de la autoridad laboral no implica desconocimiento de su contenido. En cuanto a la regla de la carga de la prueba, estima que no puede operar un automatismo absoluto de traslación de la carga de la prueba, sino que conforme a la STC 36/1986 y la Sentencia del

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 17 de octubre de 1989, asunto DANFOSS, la dificultad probatoria de los supuestos de discriminación de trabajadores por razón del sexo puede imponer en ocasiones la inversión de la carga de la prueba. Así, cuando una empresa aplica un sistema de remuneración que se caracteriza por la falta absoluta de transparencia, incumbe al empresario la prueba de que su práctica salarial no es discriminatoria, desde el momento que se acredita, en relación con un número relativamente alto de asalariados, que la remuneración media de los trabajadores de sexo femenino es inferior a la que perciben los empleados varones. Esa falta de transparencia no concurre en este caso. La resolución judicial previa está suficientemente fundada, por lo demás, y es congruente con las pretensiones deducidas por las partes. En cuanto a la igualdad entre los trabajadores, no hay identidad de situaciones, y el valor de los trabajos realizados por unos y otros empleados no es igual.

8. Por providencia de 25 de enero de 1994, se acordó señalar para deliberación y votación de esta Sentencia el día 27 siguiente, quedando concluida el día de la fecha.

II. Fundamentos jurídicos

1. La demanda imputa a las resoluciones judiciales recurridas dos motivos diferentes de violación constitucional, el primero de ellos referido al derecho a la tutela judicial efectiva, y el segundo al derecho a la igualdad y no discriminación del art. 14 C.E.

En relación con el derecho reconocido en el art. 24 C.E., se alega en la demanda la vulneración del derecho a obtener tutela judicial efectiva y a un proceso dotado de todas las garantías. Se afirma, en primer lugar, que no fue tomado en cuenta un informe ampliatorio emitido por la autoridad laboral, pero la falta de mención expresa sobre tal informe en la Sentencia no implica necesariamente que no fuera tomado en cuenta por el órgano jurisdiccional, y menos aún que semejante omisión, de haber tenido lugar, hubiera ocasionado a los recurrentes un efectivo perjuicio en sus posibilidades de defensa hasta el punto de lesionar su derecho fundamental a obtener tutela judicial efectiva y a un proceso con todas las garantías. La escueta fundamentación jurídica contenida en la misma resolución, objeto de la segunda línea argumental de la demanda, solamente se predica de un aspecto parcial, como es la revisión de los hechos probados, y expresa con toda claridad el motivo que lleva a desestimar la petición deducida. En efecto, la fundamentación jurídica de una resolución no ha de ser especialmente detallada o extensa, sino en todo caso suficiente para dar a conocer a los destinatarios de la misma las razones que han llevado a adoptar un determinado pronunciamiento. Tampoco afecta al derecho fundamental invocado que el Tribunal Superior obtenga sus propias conclusiones de los hechos probados facilitados por la Sentencia precedente, ya que ello no implica, en este caso, una desviación por exceso respecto de las pretensiones de las partes, ni siquiera en relación con las deducidas en la fase de recurso.

Se ha de rechazar por consecuencia que las resoluciones judiciales hayan desconocido el derecho a la tutela judicial efectiva del recurrente.

2. En lo que se refiere a la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, que constituye el núcleo central de la demanda, la misma cuestiona, de una parte, la aplicación de las reglas sobre carga de la prueba en supuestos de lesión de este derecho fundamental, y más adelante, a la infracción de este dere-

cho, aun ateniéndose estrictamente a los hechos declarados probados.

Desde este segundo enfoque hemos de examinar la pretensión de amparo, puesto que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia estima razonadamente cumplida la regla de inversión de la carga probatoria al haber acreditado la empresa la realización de funciones distintas por parte de unas y otras categorías de trabajadores, y a partir de esa premisa fáctica el órgano jurisdiccional ha expuesto los motivos por los cuales entiende que no existe la discriminación invocada (STC 38/1986, fundamento jurídico 4). Por lo tanto, sólo nos corresponde resolver si procede o no el otorgamiento de amparo en términos de restablecimiento del derecho a la igualdad porque las diferencias de funciones realizadas por unos y otros trabajadores no justifican el efecto discriminatorio, consistente en un complemento salarial superior en las categorías reservadas a los hombres, incluso en las de salario base inferior, que en las de preferente adscripción femenina, siendo así que, conforme las resoluciones judiciales declaran probado, ningún impedimento físico existe para que unas y otras labores sean desarrolladas por trabajadores de uno y otro sexo. O lo que es lo mismo, la discrepancia ha de centrarse no en la determinación de los hechos, sino en su calificación jurídica, si han de considerarse o no de igual valor los trabajos desempeñados preferentemente por mujeres, respecto a los trabajos, mejor retribuidos, desempeñados preferentemente por hombres.

3. Una cuestión previa a plantear es determinar, dentro de la relación de trabajo, el acto o actos en que se concreta la discriminación denunciada. Desde la demanda inicial en la instancia, los actores han sostenido que la diferenciación fundada en el sexo ha tenido su origen en el Convenio Colectivo, que tiene en el sexo el factor determinante. Aunque no unánimemente, en los Tribunales de instancia se ha abierto paso a la idea de la neutralidad de la norma convencional, y la propia empresa recurrida ha puesto de manifiesto, también, cómo no son las normas del Convenio las que implantan la desigualdad de trato sino, todo lo más, la práctica de contratar hombres o mujeres preferentemente, para ocupar puestos en alguna de las categorías sobre las que versa el conflicto.

Es cierto que el Convenio Colectivo de empresa no «feminiza» terminológicamente las categorías, dando de cada una de ellas una definición neutra, pero no puede negarse que, tratándose de un Acuerdo de empresa, se ha realizado atendiendo a las concretas circunstancias concurrentes en aquella —que los negociadores debían de conocer— y, muy especialmente, a la efectiva feminización de ciertas categorías. De ahí que, eventualmente, la discriminación no se haya producido meramente por la práctica de empresa, sino por el clausulado del Convenio que, con esta neutralidad terminológica, podría encubrir u ocultar la realidad de categorías predominantemente ocupadas por trabajadores de uno y otro sexo. Una realidad fáctica, pues, que no puede afirmarse, sin más, que no ha trascendido a la norma, caracterizando el contenido de ésta.

4. Por consiguiente, hemos de examinar si la distinta valoración del trabajo a desarrollar en las categorías predominantemente masculinas y en las categorías feminizadas, pueden ser explicadas por razones ajenas a la consideración del sexo de los trabajadores y basadas exclusivamente en el mayor valor del trabajo realizado por las categorías masculinizadas, lo que permitiría excluir la existencia de la discriminación retributiva alegada en la demanda.

Para ello, debemos partir del hecho de que, como los Tribunales de instancia mantienen, no existe impedimento físico alguno por el que las trabajadoras no puedan desempeñar puestos de trabajo en las categorías que habitualmente ocupan los trabajadores, ni viceversa. No habiendo un requerimiento específico de la pertenencia a un determinado sexo que justifique esta asignación categorial, ha de examinarse si en la evaluación de los trabajos encomendados a las diversas categorías se ha producido una diferenciación con repercusión en el salario en perjuicio de un determinado sexo, en este caso de las mujeres pertenecientes mayoritariamente a la categoría salarialmente infravalorada.

En esta segunda vertiente, al no tratarse de trabajos iguales, el juicio constitucional se hace más complejo, y ha de tener en cuenta una serie de criterios que han de ser utilizados conjuntamente, para lo que cabe contar, al amparo de lo previsto en el art. 10.2 de nuestra Norma fundamental, las reglas que al respecto ha elaborado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia de discriminación salarial. Partiendo de ellas, es posible sintetizar tres grupos de reglas, que integran las diversas facetas de este complejo juicio de igualdad:

a) En los supuestos en que existan categorías predominantemente ocupadas por trabajadores de uno u otro sexo, desigualmente retribuidas, y no exista transparencia en la determinación de los criterios retributivos, corresponde plenamente al empleador la carga de poner de manifiesto los citados criterios, para excluir cualquier sospecha de que el sexo haya podido ser el factor determinante de dicha diferencia (Sentencia del T.J.C.C.EE.) caso ENDERBY, de 27 de octubre de 1993).

b) Para entender cumplida la exigencia a que se acaba de hacer referencia no basta con poner de manifiesto la desigualdad de las tareas realizadas. El parámetro de igualdad en este punto no es la identidad de tareas, sino la igualdad de valor del trabajo, único elemento que es relevante a estos efectos para captar la razonabilidad o no de una diferencia retributiva.

c) En la valoración del trabajo, además, ha de garantizarse y exigirse, por tanto, que los propios criterios de evaluación del trabajo no sean, por sí mismos, discriminatorios. De este modo, deberá evidenciarse que se ha recurrido a criterios de evaluación neutros, que garanticen la igualdad de condiciones de los trabajadores de ambos sexos, salvo que en circunstancias excepcionales y por razón de la específica naturaleza del trabajo, se requieran criterios diversos para la referida evaluación. Todo ello porque la prohibición de discriminación por sexo en materia salarial también se ignora cuando se produce una hipervaloración de trabajos en los que sólo han sido tomados en consideración a efectos salariales rasgos inherentes a uno de los sexos, en detrimento del otro (STC 145/1991; Directiva C.E. 75/117 cit. art. 1, párrafo 2).

Sólo del juego conjunto de estas reglas es posible deducir si se ha realizado correctamente el juicio de igualdad y si, en consecuencia, se ha apreciado adecuadamente la existencia o no de discriminación, dispensando a los afectados la tutela que los Tribunales, como poderes públicos, están obligados a dar.

5. En el presente caso, los órganos judiciales han constatado la diferencia retributiva existente en el complemento «de calidad y cantidad» por trabajo normal, entre las categorías de oficial 1.^a y 2.^a de actividades complementarias, reservadas para las mujeres conforme a una práctica empresarial sostenida, hasta que en fecha reciente se admitió en ellas a un cierto número minoritario de hombres, y la de profesionales de industria

de 1.^a y 2.^a, cuyo salario base es igual, respectivamente, a las anteriores, en las que la empresa contrata únicamente varones, al igual que en los de ayudantes y peón. El complemento tachado de discriminatorio es superior en las categorías reservadas a los hombres, incluso en las de salario base inferior, que en las de mayoritaria adscripción femenina.

También los órganos judiciales han recogido como hechos probados las descripciones de las tareas realizadas por los trabajadores integrantes de las diversas categorías que estaban siendo objeto de comparación. Han constatado que unos y otros trabajadores están adscritos a las mismas secciones (de «envasado» y «expedición»), pero con diferencias funcionales entre los puestos de trabajo de cada una de las categorías, las mujeres ocupan los puestos de las cadenas de producción, mientras que los hombres se ocupan de alimentar las mismas líneas o cadenas de producción. En los puestos de «expedición» los trabajadores varones embalan y cargan los pedidos con destino a exportación y pedidos especiales, mientras las categorías asignadas con preferencia a mujeres distribuyen los pedidos, separan los pedidos y preparan los *palets* por agencias.

Hecha esta descripción, sin embargo, no puede considerarse agotado el esfuerzo de análisis del valor del trabajo realizado por unos y otros trabajadores, tal como se desprende de la síntesis antes hecha de la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y de este Tribunal. El solo enunciado de tareas diversas es un argumento descriptivo, que, aunque imprescindible como paso previo, no prejuzga en absoluto la razón por la que unas tareas —las desempeñadas predominantemente por hombres— han sido más valoradas que otras —las desempeñadas predominantemente por mujeres— a efectos salariales. Al contrario, es ahora cuando los criterios de valoración utilizados deben hacerse transparentes, incumbiendo al empleador la carga de mostrar cuáles sean esos y su neutralidad desde la perspectiva del art. 14 C.E.

6. Como el propio Tribunal de procedencia ha puesto de manifiesto, las alegaciones del empleador se han centrado en la diversidad de tareas, destacando el «mayor esfuerzo» requerido para desarrollar las encomendadas a los trabajadores varones. El esfuerzo físico, en cuanto rasgo de la actividad humana que puede proyectarse sobre una determinada tarea, puede ser tomado en consideración, pero su clara falta de neutralidad, por el diverso impacto que produce en ambos sexos, requiere de los órganos judiciales un especial rigor al estimar las alegaciones y pruebas en este sentido por parte de quien pretenda defender su ritualidad para justificar una diferencia retributiva. En virtud de ese rigor, sólo sería posible la admisión de criterios de esta naturaleza si se acreditase de forma indubitada que el esfuerzo físico constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo de la tarea, o bien, que se trate de un elemento esencial en ésta, siendo preciso, aun en estos casos, que se combine con otros rasgos tipificadores neutros desde el punto de vista que interesa considerar.

Fuera de los supuestos citados, la prohibición de discriminación excluye el recurso a criterios de evaluación sexualmente caracterizados, imponiéndose el uso de criterios neutros, basados en atributos igualmente predicables de ambos géneros, sin cuya utilización real y efectiva la evaluación de tareas será ilegítima por obstaculizar el logro de la igualdad de trato en material salarial (arts. 14 y 35.2 C.E.).

A la vista de lo anterior se pone de manifiesto que, en el presente caso, al haberse alegado por el empresario y aceptado por el órgano judicial el criterio del esfuerzo

físico como único explícito y relevante para justificar la diferencia salarial, esta referencia —vacía, por no ir acompañada de la prueba cualificada de que se ha hablado— es irrelevante para justificar la diferencia de trato, que debe ser por tanto considerada discriminatoria.

7. La calificación como discriminatoria de la diferencia de trato en el complemento de calidad y cantidad de las categorías profesionales de oficiales de 1.^a y 2.^a de actividades complementarias, contenidas en la tabla salarial del Convenio Colectivo de empresa respecto a las categorías de profesionales de 1.^a y 2.^a de industria, implica, en los términos antes expuestos que hemos de anular las Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en cuanto desestimaron la pretensión actora, y al mismo tiempo hemos de declarar el derecho a la igualdad retributiva entre unas y otras categorías en relación a dicho complemento, como remedio necesario para eliminar la desigualdad contraria a la prohibición de discriminación por sexo contenida en el art. 14 C.E., equiparación que habrá de beneficiar también a los escasos trabajadores del sexo masculino incluidos en las categorías profesionales de oficial 1.^a y 2.^a de actividades complementarias.

El amplio contenido del art. 55.1 LOTC no autoriza, sin embargo, a alterar la naturaleza del cauce procesal en que se produjo la vulneración, añadiendo al pronunciamiento judicial pretensiones formuladas en la demanda de amparo, como la nulidad de las correspondientes cláusulas del Convenio Colectivo, que no se ejercieron en el proceso de origen, en el que exclusivamente se solicitó declaración de la obligación de la empresa de proceder a la equiparación retributiva. Por ello, pese al origen convencional de la discriminación, no podemos pronunciarnos sobre los efectos que pueda tener la declaración del derecho de equiparación retributiva sobre la validez y el alcance de las cláusulas correspondientes del Convenio Colectivo, cuestión que corresponderá determinar a las propias partes del Convenio Colectivo, y resolver, en su caso, en los cauces procesales correspondientes, a los órganos de la jurisdicción social.

FALLO

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

Ha decidido

Estimar el presente recurso de amparo y, en su virtud:

1.º Reconocer el derecho de las trabajadoras afectadas por el conflicto colectivo a no ser discriminadas por razón del sexo.

2.º Declarar la nulidad de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona (autos 145/90) y de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de diciembre de 1990 (recurso núm. 4273/90).

3.º Declarar el derecho de los trabajadores y trabajadoras, con categoría de oficiales de 1.^a y 2.^a de actividades complementarias, a percibir el complemento de cantidad y calidad en la misma cuantía que el asignado a los profesionales de 1.^a y 2.^a de industria, respectivamente.

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

Dada en Madrid, a veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y cuatro.—Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.—Fernando García-Mon y González-Regueral.—Vicente Gimeno Sendra.—Rafael de Mendizábal Allende.—Pedro Cruz Villalón.—Firmado y rubricado.

6766 *Sala Segunda. Sentencia 59/1994, de 28 de febrero de 1994. Recurso de amparo 317/1991. Contra Sentencia del Juzgado de Instrucción núm. 1 de Miranda de Ebro, confirmatoria en apelación de la del Juzgado de Distrito de esa misma ciudad, dictada en juicio de faltas sobre imprudencia con resultado de muerte. Supuesta vulneración del derecho a un Juez imparcial: irregularidades procesales no lesivas del derecho.*

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Luis López Guerra, Presidente; don Eugenio Díaz Eimil, don Alvaro Rodríguez Bereijo, don José Gabaldón López, don Julio Diego González Campos y don Carles Viver Pi-Sunyer, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 317/91, promovido por don José Bandrés Serrano y por la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE), representados por la Procuradora de los Tribunales doña Paloma Villamana Herrera y asistidos por el Letrado don Fidel José Angulo Martínez, contra la Sentencia del Juzgado de Instrucción núm. 1 de Miranda de Ebro (Burgos), de 22 de enero de 1991, confirmatoria en apelación de la Sentencia del Juzgado de Distrito de esa misma ciudad, de 16 de septiembre de 1991. Han sido partes don Arturo Hermosilla Iturralde y doña Julia Merino Cabero, representados ambos por el Procurador de los Tribunales don Francisco de Guinea Gauna y el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Alvaro Rodríguez Bereijo, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por medio de escrito presentado en el Juzgado de Guardia el 11 de febrero de 1991 y registrado en este Tribunal el día 13 de ese mismo mes y año, la Procuradora de los Tribunales doña Paloma Villamana Herrera, en nombre y representación de don José Bandrés Serrano y de RENFE, interpuso recurso de amparo contra la Sentencia del Juzgado de Instrucción núm. 1 de Miranda de Ebro, de 22 de enero de 1991, por la que se desestimaba el recurso de apelación presentado contra la Sentencia del Juzgado de Distrito de esa misma ciudad, de 16 de septiembre de 1989, dictada en el juicio de faltas núm. 696/87, sobre imprudencia con resultado de muerte.

2. La demanda de amparo se basa, en síntesis, en los siguientes hechos:

a) Con fecha de 5 de marzo de 1988, el Juez suplente del Juzgado de Distrito de Miranda de Ebro (Burgos), don Sebastián Martínez Presa, dictó, en el juicio de faltas núm. 696/87, una Sentencia en la que condenaba, en

forma indeterminada, a quien en el momento en que tuvo lugar el accidente, que ocasionó la muerte del niño Diego Hermosilla Merino, fuese Director General de RENFE, al pago de una multa por importe de 2.000 pesetas y a satisfacer a los padres del fallecido distintas cantidades en concepto de indemnización. Presentado recurso de apelación contra la anterior resolución, fue revocada por Sentencia del Juzgado de Instrucción núm. 1 de Miranda de Ebro, de 11 de mayo de 1989, decretándose la nulidad de las actuaciones al considerar el Juez *ad quem* que dicha condena había sido pronunciada con infracción del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión.

b) Celebrado nuevamente el juicio de faltas, ese mismo Juez suplente del Juzgado de Distrito de Miranda de Ebro dictó una Sentencia, de fecha 16 de septiembre de 1989, en la que condenaba a don José Bandrés Serrano, como autor responsable de una falta de imprudencia del art. 586.3.º del Código Penal, a la pena de 2.000 pesetas de multa y a satisfacer a los padres del niño fallecido distintas cantidades en concepto de indemnización, declarándose la responsabilidad civil subsidiaria de RENFE.

c) Formulado recurso de apelación contra la anterior resolución, fue declarado desierto por Auto del Juzgado de Instrucción núm. 1 de Miranda de Ebro, de 21 de septiembre de 1990, el cual fue confirmado en reforma por Auto de ese mismo Juzgado, de 22 de octubre de 1990. Ambas resoluciones fueron también dictadas por el mismo Juez, don Sebastián Martínez Presa, que había intervenido en instancia. Presentado contra las mismas recurso de queja, el recurso de apelación fue finalmente admitido por Auto de la Sección Primera de la Audiencia Provincial de Burgos, de 13 de diciembre de 1990, siendo desestimado por la Sentencia del Juzgado de Instrucción núm. 1 de Miranda de Ebro, de 22 de enero de 1991, notificada a los recurrentes el día 24 de ese mismo mes y año.

3. La representación de los recurrentes estima que las resoluciones impugnadas han vulnerado su derecho inalienable a la propiedad, reconocido en el art. 33 C.E. en relación con el 94 del Reglamento de Policía de Ferrocarriles, así como el de exclusivo uso en favor de RENFE del terreno que se describe en el hecho primero de la Sentencia dictada en instancia. Por otra parte, se pide a este Tribunal que declare infringidos los arts. 154 y 155 del Código Civil, en relación con el art. 458 del Código Penal, al haber incumplido los padres del menor fallecido los deberes inherentes a la patria potestad. Finalmente, se solicita también que «se reconozca la falta y conculcación del Juez suplente al intervenir, en duplicidad simultánea, en el Juzgado de Distrito con sendos fallos de Sentencias, y a la vez en función prorrogada de Juez de Instrucción núm. 1, dictar resolución desestimando recurso de apelación contra su Sentencia, y a la vez, rechazar el recurso de reforma que dió origen al de queja aportado».

En consecuencia, se pide a este Tribunal que anule las Sentencias recurridas y que, entretanto, acuerde suspender la ejecución de las mismas.

4. Por providencia de 20 de mayo de 1991, la Sección Tercera acordó admitir a trámite la presente demanda de amparo, así como requerir a los órganos judiciales competentes para que remitiesen testimonio del conjunto de las actuaciones y emplazaran a cuantos hubiesen sido parte en el procedimiento, a fin de que, en el plazo de diez días, pudieran comparecer ante este Tribunal.