

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 Bertha Argueso Hermann y, en consecuencia:

1.º Anular la Sentencia, de fecha 28 de mayo de 1992, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

2.º Reconocer el derecho de la recurrente a la igualdad en la aplicación de la Ley.

3.º Restablecer el vulnerado derecho de la recurrente mediante la retroacción de las actuaciones al momento de la citación para Sentencia a fin de que la Sala dicte otra respetuosa con el principio de igualdad.

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

Dada en Madrid, a veintisiete de octubre de mil novecientos noventa y cuatro.—Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.—Fernando García-Mon y González-Regueral.—Carlos de la Vega Benayas.—Vicente Gimeno Sendra.—Pedro Cruz Villalón.—Firmado y rubricado.

26283 *Sala Primera. Sentencia 286/1994, de 27 de octubre de 1994. Recurso de amparo 175/1993. Unión Provincial de CC.OO. de Palencia contra Sentencia de la Sala de lo Social del T.S.J. de Castilla y León por la que se confirma la del Juzgado de lo Social de Palencia, dictada en procedimiento de conflicto colectivo. Vulneración del principio de igualdad: discriminación en materia salarial por razón de sexo. Voto particular.*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidente; don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Vicente Gimeno Sendra y don Pedro Cruz Villalón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 175/93, promovido por la Unión Provincial de Comisiones Obreras de Palencia, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y bajo la asistencia letrada de don Enrique Lillo Pérez, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 21 de diciembre de 1992, que confirma la del Juzgado de lo Social de Palencia, de 22 de octubre de 1992, dictada en procedimiento de conflicto colectivo. Han intervenido el Ministerio Fiscal, «Galletas Fontaneda, S.A.», representada por el Procurador don Francisco Álvarez del Valle García y asistida por el Letrado don Ricardo Gutiérrez Sánchez, siendo Ponente el Magistrado don Carlos de la Vega Benayas, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado el 21 de enero de 1993, la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega interpone, en nombre y representación de la Unión Provincial de Comisiones Obreras, integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras a través de la Unión Regional de Castilla y León, recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 21 de diciembre de 1992, por la que se confirma la del Juzgado de lo Social de Palencia, de 22 de octubre de 1992, dictada en procedimiento de conflicto colectivo.

2. Constituyen la base fáctica de la demanda los siguientes antecedentes:

a) El sindicato recurrente en amparo promovió conflicto colectivo contra la empresa «Galletas Fontaneda, S.A.», al objeto de que se declarara el derecho del personal femenino que presta sus servicios en la factoría de Aguilar de Campoo (Palencia) en el departamento de envasado, empaquetado y acabado, con categorías de Oficial 1.ª, Oficial 2.ª y Ayudantes, a percibir igual retribución salarial que las mismas categorías que prestan sus servicios en el departamento de producción, por considerar que existe discriminación por razón de sexo.

b) El personal al servicio de esta empresa se distribuye entre personal de producción y personal de acabado, envasado y empaquetado, estando constituidas, casi en su totalidad, el primero por hombres y el segundo por mujeres. Ambos colectivos están integrados por unas mismas categorías (Oficiales de 1.ª y 2.ª y Ayudantes), siendo superior el salario base diario establecido para el personal de producción. Existen cuatro mujeres que, pese a realizar trabajos de producción, son remuneradas como el personal adscrito al sector de empaquetado. Y hay hombres que realizan tareas de empaquetado que perciben retribuciones propias del personal de producción.

c) Con fecha 22 de octubre de 1992, el Juzgado de lo Social de Palencia dictó Sentencia, desestimando la demanda de conflicto. En ella se razona que «se trata de trabajos distintos los realizados por los operarios adscritos al sector de acabado, envasado y empaquetado, de los que llevan a cabo los operarios encuadrados en el sector de producción, sin que exista dato objetivo alguno vinculado al sexo, como vigor o esfuerzo físico revelador de la desvalorización de las prestaciones llevadas a cabo por mujeres en relación con hombres, consiguientemente, no existiendo las infracciones jurídicas denunciadas, la demanda debe ser desestimada».

d) La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), en su Sentencia de 21 de diciembre de 1992, tras ratificar íntegramente los hechos probados, confirmó la Sentencia de instancia. Atendidos los factores neutros (cuidado, atención, responsabilidad o análogos a los que alude la STC 145/1991), no puede admitirse —dirá la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid— que el proceso de producción y las fases que comprende la fabricación de galletas y bizcochos sea de equivalente valor económico-jurídico al que se desarrolla en el departamento de envasado, empaquetado y acabado, ya que aunque el esfuerzo físico de las primeras tareas no pueda justificadamente apoyar la diferencia retributiva, dada su irrelevancia actual por el propio contenido o naturaleza del proceso, altamente mecanizado, lo que es innegable, es que objetivamente y con independencia del sexo del trabajador ocupado, la fabricación o elaboración de los productos alimenticios impone en quienes vienen

ocupados en ellos una atención rigurosa y destreza de la preparación de las mezclas y dosificación de componentes, acabado de las masas, manejo de troquelados o moldeado y observancia de puntos de cocción, que conlleva particular responsabilidad, que legitima la superior retribución por otra parte de pequeña relevancia, frente al personal de la misma categoría ocupado en tareas de envasado o empaquetado, igualmente mecanizado, pero que conlleva dosis menores de concentración y responsabilidad, y en todo caso son por su propia significación cualitativa en el proceso productivo, sustancialmente diferentes a las que integran el proceso de elaboración que se realiza en el departamento de producción objeto de comparación».

3. En la demanda de amparo, la organización sindical recurrente en amparo considera que las Sentencias impugnadas vulneran el art. 14 de la Constitución, junto con otros preceptos legales (art. 119 T.C.C.E., art. 1 Directiva 75/117 CEE, art. 17 E.T. en relación con el art. 1 Convenio 111 O.I.T., 2.1 y 3.3. Convenio 100 O.I.T., y 14.1 Convenio 117 O.I.T.) y doctrina constitucional (muy señaladamente la STC 145/1991).

Alega, en primer lugar, que a la vista de los hechos el criterio determinante para la adscripción a uno u otro departamento es el sexo, siendo ésta la causa eficiente que motiva una retribución inferior para las mujeres que en su casi totalidad están ocupadas en el departamento de envase y una retribución superior para los hombres, que incluso trabajando en el departamento de envase, perciben superior salario. Ante esta situación la empresa debía suministrar una justificación objetiva y razonable suficientemente probada que eliminase la presunción de discriminación por razón de sexo. Al no hacerlo y atribuir a la parte demandada la carga procesal de justificación objetiva y razonable, se ha vulnerado el art. 96 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Aduce, en segundo lugar, la existencia de discriminación directa por razón de sexo, en la medida en que la feminización de las ubicaciones profesionales segregadas y la asignación de éstas a un menor nivel retributivo permite suponer que no se persigue otro objetivo o resultado que minusvalorar el trabajo prestado en un área de servicios con dominante ocupación femenina (STC 145/1991). Y de no admitirse la concurrencia de discriminación directa, existiría en todo caso discriminación indirecta, ya que, por un lado, la infravaloración de los puestos desempeñados por las mujeres no se basa en un «sistema de valoración objetiva de tareas, y, por otro, la infravaloración desaparece cuando estos mismos trabajos son desempeñados igualmente por hombres». Recuerda a este respecto la doctrina de este Tribunal, contenida en la STC 145/1991.

A juicio del sindicato recurrente, la explicación del tratamiento laboral peyorativo suministrada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León resulta completamente inadecuada. Apelar al factor de mayor destreza y atención rigurosa para justificar el superior salario de los hombres en la fabricación de productos, es utilizar el factor sexista clásico femenino de exigencia de destreza mental, atribuyendo por primera vez a la naturaleza y contenido del trabajo prestado por los varones. Por otra parte, se omite de modo significativo la toma en consideración del hecho probado 4.º acerca de la retribución salarial de los trabajadores que prestan servicios en el departamento feminizado y la relevancia a efectos de la discriminación que tiene el hecho probado 3.º sobre salario que tienen las empleadas que trabajan en el departamento masculinizado. La intercambiabilidad tiene connotaciones peyorativas para la mujer, en la medida en que cuando se produce el trasvase el tratamiento salarial inferior de la mujer per-

manece. En suma, no sólo no es posible identificar criterios o factores objetivos justificativos que excluyan la diferencia de trato ante un trabajo de valor igual, sino que los indicios apuntados (hechos probados 3.º y 4.º) vienen a reforzar la conducta discriminatoria de la empresa a la vulneración del art. 14 C.E.

Por ello, solicita de este Tribunal la nulidad de las resoluciones impugnadas y el reconocimiento del derecho de las trabajadoras con categoría de Oficiales de primera, segunda y Ayudantes, adscritas al departamento de envase, empaquetado y acabado, y las ubicadas en el departamento de producción a percibir la misma retribución salarial básica o de convenio que la cobrada por los trabajadores adscritos al departamento de producción.

4. Por providencia de 28 de junio de 1992, la Sección Segunda de la Sala Primera acordó admitir a trámite la demanda de amparo y, a tenor de lo previsto en el art. 51 de la LOTC, requerir al Juzgado de lo Social de Palencia y a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León para que, en el plazo de diez días, remitieran respectivamente testimonio de los autos y del recurso de suplicación, interesándose al propio tiempo el emplazamiento de cuantos fueron parte en el proceso judicial antecedente para su comparecencia ante este proceso constitucional en el plazo de diez días.

5. Mediante providencia de 20 de septiembre de 1993, la Sección tuvo por recibidas las actuaciones remitidas por los órganos judiciales; asimismo tuvo por parte al Procurador señor Alvarez del Valle García en nombre de «Galletas Fontaneda, S.A.», y dio vista de las actuaciones recibidas por un plazo común de veinte días al Ministerio Fiscal y a los Procuradores señores Cañedo Vega y Alvarez del Valle García para que dentro de dicho plazo presentaran las alegaciones convenientes.

6. El representante de la empresa «Galletas Fontaneda, S.A.», formuló alegaciones en el escrito de 8 de octubre de 1993, en el que interesa la denegación del amparo solicitado, tras hacer las siguientes manifestaciones: No existe dato objetivo alguno vinculado al sexo revelador de la desvalorización pretendida. Nada tienen que ver, ni en semejanza, ni en valor los trabajos descritos en los distintos puestos laborales que se incardinan en las categorías profesiones de producción (amasador, batidor, troquelador, hornero, tolvoro, etc.) con las funciones de las categorías del subgrupo de empaquetado y envasado, que tan sólo se limitan a recoger y empaquetar el producto a mano, o contemplar su operación realizada por una máquina. En cuanto al personal masculino que realiza funciones de envasado cobrando como de producción, se ha de precisar que esto ocurre con el turno de noche, en que no existe personal femenino y, por consiguiente, no puede existir discriminación por razón de sexo cuando no hay distintos sexos en el citado turno sobre el que puedan establecerse las premisas discriminatorias. Por otra parte, esta treintena de trabajadores efectúan la terminación de labores en marcha y puntas de producción, actuando de hecho todos para todo, lo que obliga, dada su variabilidad de puestos y funciones, a retribuirles como personal de producción.

7. En escrito presentado el 14 de octubre de 1993 la representación de la recurrente vuelve a insistir en sus argumentos exhibidos en su demanda en favor de la estimación del amparo. Reitera que en la declaración de hechos probados no consta que exista un sistema objetivo de evaluación de tareas que permita establecer un factor objetivo neutro que justifique el trato salarial

peyorativo para las mujeres, la diferencia salarial que la empresa intentó justificar a través de la existencia de un sistema de valoración de puestos de trabajo que dentro del proceso quedó acreditado y evidenciado que ésta sólo y exclusivamente servía para determinar en cada caso el cobro o no de la prima y el importe de la misma y que ésta era percibida por varias mujeres o por varios hombres con importantes variables, sin que la citada valoración fuera utilizada como elemento en la determinación de la retribución salarial básica que es donde se produce el tratamiento peyorativo para las mujeres. Por último, señala que cuando se produce la intercambiabilidad del personal de los departamentos, el tratamiento salarial peyorativo para la mujer permanece.

8. El Ministerio Fiscal evacuó su trámite de alegaciones en escrito de 18 de octubre de 1993, interesando el otorgamiento del amparo. A su juicio, la determinación de si se ha producido o no discriminación por razón de sexo debe estudiarse no sólo en base al binomio a igualdad de trabajo igualdad de salario, sino a los parámetros de igual valor de los trabajos y al hecho acreditado de que «tradicionalmente» a los hombres se les coloca en un trabajo mejor remunerado que el de las mujeres. Estas diferencias no han sido tenidas en cuenta en las Sentencias impugnadas. No sólo las diferencias en el trabajo no han quedado suficientemente acreditadas ni se ha justificado el mismo valor de los trabajos (como indica la STC 145/1991, fundamento jurídico 4.º), sino que, de hecho, se ha colocado tradicionalmente a las mujeres en trabajos menos remunerados que a los hombres y se las ha infravalorado en su trabajo, como lo demuestra el que, cuando los hombres han trabajado en el grupo de empaquetado, han cobrado como los que trabajan en producción (Sentencia impugnada, hecho 4.º), mientras que las mujeres, cuando han trabajado en el grupo de producción, han sido remuneradas como si su trabajo se hubiera realizado en el grupo de empaquetado (hecho 3.º). No está, por consiguiente, justificado que el convenio colectivo, en tales circunstancias, señale mayor salario para los trabajos de producción y menor para los de acabado, porque ello, dada la situación fáctica existente en la empresa, en definitiva, se traduce en un tratamiento desigual para hombres y mujeres, en detrimento de éstas, es decir supone un tratamiento desigual por razón de sexo. De la doctrina contenida en la STC 145/1991 citada, así como de la que se recoge en las SSTC 81/1982, 98/1993 y 38/1984, entre otras, se deduce con naturalidad esta consecuencia.

9. Por providencia de 15 de septiembre de 1994 se acordó señalar para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 19 de septiembre del mismo año, quedando concluida el día de la fecha.

II. Fundamentos jurídicos

1. El presente recurso de amparo se articula contra las Sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social de Palencia y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León que declaran la inexistencia de discriminación por razón de sexo en la inferior retribución que percibe el personal femenino ocupado en el departamento de envasado, empaquetado y acabado, con respecto del personal masculino integrado en el departamento de producción. La demandante de amparo imputa a las referidas resoluciones vulneración del art. 14.1 C.E. por un doble orden de razones: en primer lugar, porque no se ha aplicado la regla de la inversión de la carga de la prueba, a pesar de la sospecha probada de existencia de un motivo discriminatorio, y en segundo

lugar, porque de los indicios probados —la feminización del departamento segregado y la asignación de un menor nivel retributivo, la percepción de un salario base superior por los varones que en turno de noche realizan tareas del departamento feminizado (hecho probado 4.º) y la remuneración inferior que perciben las cuatro mujeres ocupadas en el sector masculinizado de «producción» (hecho probado 3.º)— se desprende que existe una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

2. La primera de las denunciadas infracciones no puede prosperar, dado que si la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia descarta la existencia de discriminación salarial justificando la diferencia de trato en la desigualdad de las tareas realizadas entre los trabajadores de los diferentes sexos objeto de comparación, atendido el criterio de la equivalencia, es posible deducir que se ha cumplido la regla de la inversión de la carga probatoria, porque sólo a partir de una premisa fáctica articulada por la empresa, el órgano judicial ha podido apreciar la inexistencia de discriminación. Al empresario, en virtud de la referida regla, sólo es exigible que desvirtúe la presunción con base en motivos ajenos a todo propósito discriminatorio por razón de sexo. Eso es lo que habrá hecho, porque de lo contrario no hubiera llevado al ánimo del juzgador la convicción de que la diferencia retributiva entre el sector ocupado por hombres y el sector feminizado pueda ser explicado por consideraciones ajenas al sexo.

Así las cosas, la cuestión no es de prueba, sino de valoración de las circunstancias apreciadas para excluir el efecto discriminatorio, partiendo de que, conforme resulta probado, el departamento de producción, integrado casi en su totalidad por hombres, recibe un salario base diario superior que el departamento de envasado, preferentemente integrado por mujeres, y que determinadas mujeres que trabajan en producción cobran como si prestasen servicios en el sector de empaquetado.

3. Para comprobar si esta diferencia peyorativa para las mujeres es o no conforme al mandato del art. 14.1 C.E., no basta —como ha declarado este Tribunal en la STC 145/1991— con comprobar la corrección formal de las diferencias salariales entre departamentos contenida en el convenio colectivo. Ha de tomarse en consideración, además, el trabajo efectivamente prestado y la concurrencia en él de circunstancias objetivamente acreditadas que no se vinculen directa o indirectamente al sexo de la persona.

Debe destacarse que el principio de no discriminación en materia salarial entraña el mantenimiento de una concepción de estricta igualdad salarial, no sólo cuando existe identidad de trabajo, sino —en consonancia con las reglas interpretativas sobre esta materia emanadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y asumidas, vía art. 10.2 C.E., por este Tribunal— cuando se detecta la existencia de trabajos de igual valor.

Así, para excluir la existencia de discriminación retributiva entre categorías o departamentos segregados sexualmente y con niveles retributivos distintos, el criterio de comprobación no puede ser la identidad formal de las tareas, sino la igualdad de valor del trabajo. No es suficiente con constatar que se realizan tareas desiguales. Es preciso comprobar que dicha desigualdad no enmascara la infravaloración de trabajos de igual valor; esto es, que no se basa en el mayor valor atribuido al trabajo realizado por el sector masculino de la producción.

De otro lado, en esa valoración del trabajo, se han de tener en cuenta criterios de evaluación que, por sí mismos, no sean discriminatorios. Deberá evidenciarse que se ha recurrido a criterios de evaluación neutros,

basados en atributos igualmente predicables de ambos géneros. Todo ello porque la prohibición de discriminación por razón de sexo se ignora también cuando se produce una hipervaloración de trabajos en los que se han tomado en consideración a efectos salariales rasgos inherentes a uno de los sexos (STC 58/1994). En este sentido, no se puede hacer uso, salvo para supuestos muy específicos en que sea elemento determinante de aptitud, del criterio del mayor esfuerzo físico porque se corresponde única y exclusivamente con un estándar de trabajo varón y carece de la exigida neutralidad (STC 145/1991).

De ahí que, cuando ante un órgano judicial se invoque una diferencia de trato basado en el sexo y tal invocación se realice precisamente por una persona perteneciente al colectivo tradicionalmente castigado por esa discriminación —en este caso las mujeres—, el órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 C.E.

4. Por lo pronto debe precisarse que la cuestión litigiosa se refiere exclusivamente a la diferencia salarial entre el personal femenino encuadrado dentro de determinado grupo y el personal masculino encuadrado en un grupo profesional diferente, y que las Sentencias reconocen la notable diferencia de funciones entre uno y otro grupo. Es cierto que el sistema de adscripción departamental del personal responde a una división de trabajo basada en el sexo, que no tiene su origen en el convenio colectivo, sino en una práctica inveterada de adscripción del personal masculino o femenino preferentemente a alguno de los dos departamentos objeto de comparación. Las tareas de producción están reservadas a los hombres, a excepción de cuatro, mientras que las mujeres prestan servicios en el departamento de envasados, que tiene asignado un nivel retributivo inferior.

Es muy posible que en la génesis de esa segregación profesional de trabajadores estuviera presente una vez más la idea preconcebida de la fortaleza física y cierta debilidad de la mujer en relación con el varón (STC 229/1992); pudiendo a partir de ese prejuicio explicarse que las tareas típicamente de producción, en tanto que supuestamente requieren un mayor esfuerzo físico, se encomiendan exclusivamente a varones, y que las de envasado o empaquetado, que exigen comparativamente mayor destreza manual, sean asignadas a las mujeres en función de su supuesta mejor predisposición a este tipo de funciones. Esta distinción constituye una percepción bastante anacrónica y nada objetiva que «responde más a un estereotipo que a diferencias reales, naturales o biológicas».

En principio, no debe haber impedimento físico alguno para que el personal femenino del departamento de envasado no pueda desempeñar los puestos de trabajo ocupados por los hombres. Dada la naturaleza técnica y mecanización de ambos procesos, el esfuerzo físico no constituye —como pone de manifiesto el Tribunal Superior— un elemento de relevancia para el desarrollo de las tareas de producción.

Sin embargo, lo que está en cuestión en el proceso de origen y en este proceso constitucional no es la corrección de ese reparto de tareas. Como acertadamente razona la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, ese reparto diferenciado de tareas no fue objeto de debate ni corresponde a la posible discriminación salarial, sino a la igualdad en el acceso al trabajo, en cuanto exista un obstáculo infundado al pase a uno u otro sector, o a la comunicabilidad de los sexos

entre ambos. Pero esto es un problema que no puede resolverse a través de una pretensión de discriminación salarial, en tanto no se cumpla el necesario presupuesto de la existencia de un trabajo de igual valor.

Centrado el debate exclusivamente en la discriminación salarial, y no cuestionada esa división sexista de tareas (cuya corrección, por lo demás, difícilmente podría obtenerse directamente del amparo constitucional, en lo que no fueran obstáculos formales para la intercambilidad de funciones entre los sexos, y para lo que el sindicato actor tiene siempre abierta la vía de la contratación colectiva), lo que está en juego en este proceso constitucional es exclusivamente si la diferencia salarial entre ambos grupos o departamentos constituye una discriminación por razón de sexo contraria al derecho reconocido en el art. 14 C.E.

5. El Tribunal Superior de Justicia considera justificada la diferencia retributiva existente en el salario base entre el personal de producción y el de envasado, en que «la fabricación o elaboración de los productos alimenticios impone en quienes vienen ocupados en ellos una atención rigurosa y destreza en la preparación de mezclas y dosificación de componentes, acabado de las masas, manejo de troquelado o moldeado y observancia de puntos de cocción que conlleva una peculiar responsabilidad, que legitima la superior retribución —por otra parte de pequeña relevancia— frente al personal de la misma categoría ocupado en tareas de envasado, o empaquetado, igualmente mecanizado, pero que conlleva dosis menores de concentración y responsabilidad».

En principio, no puede decirse que lo alegado por el empresario y aceptado por el Tribunal no sea un argumento válido para explicar la diferencia salarial en perjuicio del personal de envasado. En efecto, como se puede comprobar, unos y otros trabajadores tienen asignadas tareas muy distintas. En el departamento de producción, las funciones de los trabajadores varones están vinculadas con la creación del producto y manipulación de las materias primas, mientras que en el departamento de envasado la función consiste en la recogida y empaquetado del producto. Por otra parte, el análisis del valor del trabajo asignado se ha realizado sobre criterios neutros, vinculados a cualidades poseídas indistintamente por cualquiera de ambos sexos. El esfuerzo físico, en cuanto rasgo de actividad que suele proyectarse sobre ciertas tareas para justificar la contratación de hombres, no ha sido valorado, y sí se han tomado en consideración, sin embargo, otros elementos —como la adecuación, destreza, concentración, responsabilidad—, que son predicables de cualquiera de los dos sexos. Está claro que el solo uso de estos criterios no prejuzga la absoluta corrección del análisis del valor del trabajo. Aún debe hacerse una evaluación justa de tales criterios, que no es nada fácil, al tener que partir de conceptos por sí mismos indeterminados y sobre realidades dispares. Y en este sentido es muy probable que se haya apreciado adecuadamente la mayor implicación de los comunes atributos en las tareas de producción. No es irrazonable pensar que es más acusada la exigencia de la destreza o la concentración en el sector de producción que en el de empaquetado, tal como estima el Tribunal. En todo caso, no hay una sobrevaloración de los citados criterios en la categoría predominantemente masculina.

6. Ahora bien, no puede pasarse por alto, el dato objetivo incorporado fehacientemente al relato histórico de la Sentencia, de que los varones cuando desempeñan las tareas propias del sector femenino, en horario nocturno al que sólo acuden los varones, son retribuidos conforme al salario previsto para las categorías masculinas, y que, sin embargo, cuando la mano de obra

femenina es ocupada en el sector de producción sea remunerada conforme al sector de empaquetado.

En el caso de los hombres existe un factor diferencial que justifica la retribución más alta que perciben, que es, asimismo, sexualmente neutro; cual es el trabajo en horario nocturno, que podría afectar por igual a hombres y mujeres.

Sin embargo, por lo que afecta a las mujeres que trabajan en la sección de producción, nada hay que justifique el inferior salario que perciben en relación con los hombres compañeros de dicha sección. El sexo es el único motivo para la diferenciación de trato, ya que las mujeres no recibirían el peor trato económico que reciben de no ser mujeres.

Es cierto que las diferentes funciones previstas para un departamento u otro pueden no enmascarar trabajos de igual valor, pero esa desigualdad pierde toda razón para justificar la diferencia retributiva, desde el momento en que no es tomada en consideración para las trabajadoras que, prestando servicios en la sección de producción, cobran la retribución básica correspondiente a la de empaquetado. Aquí resulta que trabajos idénticos o de igual valor (según los criterios neutros aportados por el empresa y manejados por los órganos judiciales) no son retribuidos con igual salario. Nos hallamos, así, ante una discriminación indirecta, donde la cobertura formal —la adscripción de estas trabajadoras al sector de empaquetado— oculta la realidad judicialmente comprobada de la desigualdad de trato entre quienes desarrollan un mismo trabajo.

A la vista de cuanto antecede, hemos de concluir que las resoluciones judiciales, si bien no han observado conducta omisiva alguna en la tutela de los derechos fundamentales de las trabajadoras representadas en amparo que trabajan en la sección de empaquetado al desestimar la pretensión de equiparación salarial, no han aplicado, sin embargo, debidamente el art. 14 C.E. ni la doctrina de este Tribunal sobre la desigualdad salarial, al declarar inexistente la discriminación salarial en el caso de las trabajadoras que realizan su trabajo en el sector de producción.

Para el restablecimiento de las recurrentes en la integridad de su derecho, se habrá de reconocer el derecho de estas trabajadoras adscritas al departamento de envase, empaquetado y acabado, a percibir la diferencia salarial correspondiente en relación al salario base, es decir, la diferencia que perciben los trabajadores con idénticas categorías adscritos al departamento de producción con quienes la desigualdad de trato no obedece a criterios técnicos racionales desvinculados de toda consideración del sexo.

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 parcialmente el amparo solicitado y, en consecuencia:

1.º Reconocer a las trabajadoras adscritas al departamento de empaquetado que trabajan en el departamento de producción el derecho a no ser discriminadas por razón de sexo en materia salarial.

2.º Declarar la nulidad parcial de la Sentencia, de 22 de octubre de 1992, del Juzgado de lo Social de Palencia (autos 739/92), y de la Sentencia, de 21 de diciembre de 1992, de la Sala de lo Social del Tribunal

Superior de Justicia de Castilla y León (sede de Valladolid) (recurso núm. 2.533/92).

3.º Declarar el derecho de las trabajadoras del departamento de envase, empaquetado y acabado, incluidas en el departamento de producción, a percibir el salario base en la misma cuantía que el asignado a los trabajadores adscritos al departamento de producción.

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

Dada en Madrid, a veintisiete de octubre de mil novecientos noventa y cuatro.—Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.—Fernando García-Mon y González-Regueral.—Carlos de la Vega Benayas.—Vicente Gimeno Sendra.—Pedro Cruz Villalón.—Firmado y rubricado.

Voto Particular que formula el Magistrado don Fernando García-Mon y González-Regueral a la Sentencia dictada en el recurso de amparo núm. 175/93

Disiento de la Sentencia dictada en el presente recurso de amparo porque entiendo que el fallo ha debido ser desestimatorio en razón de lo siguiente:

1. El recurso, formulado por la Unión Provincial de Comisiones Obreras de Palencia, impugna las Sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de fecha 21 de diciembre de 1992, y por el Juzgado de lo Social de Palencia, de 22 de octubre del mismo año, en un conflicto colectivo de trabajo en el que, con base principalmente en el art. 14 de la Constitución, se pretendía la equiparación salarial de los trabajadores que prestaban sus servicios a la demandada en la sección de empaquetados con la que percibían los trabajadores adscritos a la sección de producción. Entre una y otra sección había una diferencia salarial en favor de la segunda a la que se destinaba preferentemente el personal masculino; mientras que a la primera —sección de empaquetado— era destinado en su mayor parte el personal femenino.

Las Sentencias desestimaron la demanda de conflicto colectivo por entender, en síntesis, que la diferencia de retribuciones no obedecía a discriminación alguna por razón de sexo, sino a que «eran diferentes las tareas realizadas en uno y otro departamento, según los cometidos asignados a las mismas en la vigente ordenanza para Industrias de Alimentación». Es de advertir que en la Sentencia dictada por el Juzgado, confirmada en todos sus extremos por el Tribunal Superior, se hacía constar como hecho probado lo siguiente: «Tercero.— Existen cuatro trabajadoras que realizan tareas propias del personal de producción y son remuneradas como el personal adscrito al sector de empaquetado.»

Es precisamente este hecho probado el que sirve de base a la Sentencia de la que disiento, para anular parcialmente las Sentencias recurridas en amparo y declarar el derecho de las trabajadoras que prestan su servicio en producción a percibir el mismo salario que los trabajadores adscritos a dicho sector.

2. El proceso especial de conflicto colectivo tiene por objeto, según el art. 150 de la Ley de Procedimiento Laboral (L.P.L.), «las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa». Para su planteamiento están legitimados (art. 151 de la L.P.L.) los sindicatos y las asociaciones empresariales y no lo están individualmente los trabajadores que tienen en el

procedimiento ordinario el cauce para la reclamación de sus derechos e intereses.

Tanto en la demanda inicial del conflicto colectivo como en el recurso de suplicación, el sindicato recurrente actuó con arreglo a los preceptos indicados y también se ajustaron a la naturaleza y objeto propio del proceso especial, las Sentencias desestimatorias del conflicto colectivo. Es más, en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León se afronta, en sus razonamientos jurídicos, el problema relativo al hecho probado que hemos dejado transcrito y respecto del mismo se dice lo siguiente en el fundamento de Derecho tercero:

«...sin que las diferencias retributivas individualizadas que pudieran haberse producido, permitan hacer una declaración abstracta o genérica, propia de las decisiones que ponen fin al conflicto colectivo, al afectar a derechos subjetivos personales que, al entroncar con el valor primario de la libertad, su defensa ha de confiarse al titular del derecho dotado de capacidad de obrar por la vía procesal idónea, en todo caso extraña a los parámetros del proceso de conflicto colectivo...».

3. En mi criterio, por supuesto con todos los respetos para la mayoría de los Magistrados que opinan lo contrario, el razonamiento transcrito se ajusta a la naturaleza y objeto de los conflictos colectivos, y también se ajusta a la legitimación para promoverlos. Las trabajadoras afectadas por el tercero de los hechos probados, tenían y tienen en el procedimiento ordinario el cauce procesalmente adecuado para demandar sus derechos; pero estos derechos subjetivos e individuales no pueden ser objeto de declaración alguna en un proceso de conflicto colectivo por no afectar «a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores» como establece el art. 150 de la L.P.L. para esta clase de procesos.

Disiento, pues, de la nulidad parcial de las Sentencias recurridas en amparo, toda vez que, a mi entender, las mismas no vulneran el principio de igualdad en el que se basaban las demandas del conflicto colectivo y, en congruencia con lo solicitado en ellas, fueron desestimadas. Desestimación que ha debido ser confirmada por este Tribunal por las razones expuestas y, además, por congruencia con lo solicitado por el sindicato en su recurso de amparo, según se recoge en el antecedente 3.º, último apartado, de la Sentencia de la que disiento.

Madrid, veintisiete de octubre de mil novecientos noventa y cuatro.—Fernando García-Mon y González-Regueral.—Firmado y rubricado.

26284 *Sala Primera. Sentencia 287/1994, de 27 de octubre de 1994. Recurso de amparo 314/1993. Contra Sentencia de la Sala de lo Social del T.S.J. de Castilla y León que estimó recurso de suplicación interpuesto contra la del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid, dictada en demanda sobre impugnación de traslado de puesto de trabajo. Supuesta vulneración del derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos: alcance de la garantía contenida en el art. 74.1 de la Ley de Bases de Régimen Local para el ejercicio del cargo público a que se refiere.*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidente; don Fernando García-Mon y González-Regueral,

don Carlos de la Vega Benayas, don Vicente Gimeno Sendra, y don Pedro Cruz Villalón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 314/93, interpuesto por don José Alvaro Maroto Pajares, representado por la Procuradora doña María Rosalía Yanes Pérez y defendido por la Letrada doña Josefa Martínez Riaza, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 4 de enero de 1993, que estima el recurso de suplicación núm. 1.943/92, interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid, de 8 de junio de 1992, dictada en demanda sobre impugnación de traslado. Han comparecido el Ministerio Fiscal y como parte demandada «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA-RENAULT), representada por el Procurador de los Tribunales don Román Velasco Fernández y asistido del Letrado don Luciano M. Martín. Ha sido Ponente el Magistrado don Pedro Cruz Villalón, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito presentado en el Registro de este Tribunal el 8 de febrero de 1993, don José Alvaro Maroto Pajares interpuso recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 4 de enero de 1993, anteriormente referenciado.

2. Mediante providencia de 23 de febrero de 1993, la Sección Segunda de la Sala Primera le instó a que compareciera en el plazo de diez días con Abogado y Procurador, o bien que dentro de dicho plazo solicitara dichos nombramientos del turno de oficio.

3. Por providencia de 22 de marzo de 1993, la Sección acordó tener por personada y parte a la Procuradora señora Yanes Pérez, en nombre del recurrente señor Maroto Pajares, así como conceder un plazo de veinte días para que, bajo la dirección letrada, formulara la correspondiente demanda de amparo.

4. Con fecha 16 de abril de 1993 tuvo entrada en el Registro de este Tribunal escrito de la Procuradora doña Rosalía Yanes Pérez, por virtud del cual formalizaba recurso de amparo contra la mencionada sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 4 de enero de 1993.

5. Constituyen la base fáctica de la demanda los siguientes antecedentes:

El actual recurrente en amparo, que venía prestando sus servicios en la empresa «Fasa Renault, S. A.», factoría de Valladolid, fue desplazado, con fecha 3 de febrero de 1992, a la factoría de Palencia, recibiendo a cambio una compensación económica de 20.000 pesetas al mes.

El actor ostentaba en aquel momento y ostenta todavía, sin dedicación exclusiva, el cargo de Concejal del Ayuntamiento de Serrada de Valladolid, donde tiene fijada su residencia.

Deducida demanda sobre impugnación de traslado, con base en lo previsto en el art. 74.3 de la Ley de 2 de abril de 1988, reguladora de las Bases de Régimen Local, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid, en Sentencia de 8 de junio de 1992, estimó la demanda