

---

## SENTENCIA 145/1991, de 1 de julio (BOE núm. 174, de 22 de de juliol de 1991)

---

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Francisco Rubio Llorente, Presidente, don Eugenio Díaz Eimil, don Miguel Rodríguez- Piñero y Bravo-Ferrer, don José Luis de los Mozos y de los Mozos, don Alvaro Rodríguez Bereijo y don José Gabaldón López, Magistrados, ha pronunciado

### EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 175/89 interpuesto por la Procuradora de los Tribunales doña Pilar Rodríguez de la Fuente, en nombre y representación de Hortensia Fernández González, María López Torres, Isabel González Encinar, Paula Conde Cabrero, Celia Cabezali Calvo, Mercedes Benítez Román, María Amparo Girón Ortiz, Emilia García Herradón, Magdalena Rodríguez Hernández, Angeles Clemente Sánchez, María Fernández Lafuente, Marina Lois Andújar, Consuelo Ranz Amo, Juana Manzano Ferreiros, Mercedes Sánchez Quinzaños, María Josefa Gallego Molina, María Juana Aguilar Ballesteros, Rosa López González, Basilia Alonso Templado, Andrea Agarre Moreno, Agustina Agarre Moreno, Luisa Martínez Cubillo, Ana Guillén Pérez, Adriana Guerrero Romero, Manuela Ponce Castro, Elvira Guerrero Barrero, Margarita García Nogal, María Pilar Sánchez Pérez, Felicidad Vega Delgado, Natividad Benito Puras, Carmen Mingueza de la Torre, Adela Toledano Páez, Antonio Sánchez Martín, Victoria Mazarias Narro, Agustina Gómez Asenjo, María Mencias Salas, Ramona Lechuga Rivera, María de los Angeles Conde García, Isabel Petra Tejero Serradilla, Piedad García Arenas, María Angeles Calvo Aguilar, Dolores Mas Núñez, Adoración Fernández Muriedas, Josefa Maestro Hervás, Mercedes Sacristán Abad, Emiliana Pérez Martínez, María Ramírez Bodas, Brígida Oki Melalo, Felisa Rodríguez Campos, María Josefa Palomares Cuvero, Ana María González Zamarro, Baldomera González García, Raquel Sanz Pacheco, Lorenza Gómez Valverde, Leonor Pérez Cuenca, María del Sol Garica Espada, Francisca Mejías Pando, Josefa Romero Arias, Francisca Izquierdo López, María Luisa Romero Pulido, Elena Cabero Olmeda, Juana Antonia Hurtado Valverde, Antonia Pérez Martínez, Juana de la Riva Casamayor, Alejandra Angela Pastor Asensio, Laudelina Villar

López, Victoriana Fraile Trujillo, Felipa Molina Mialdea, Francisca Felipe López, María Isabel Fernández Gómez, Rosa María Monge Rubio, Petra Manzanares Sáenz, Mercedes Toledano González, María de los Angeles Pita Domínguez, Natividad Izquierdo Sanz, María Natividad Gómez Pulido, María del Carmen Rubio Zafra, María Dolores Preciado Bermejo, María Felisa Jiménez Vinuesa, Dolores Milagros González, Francisca Díaz Romero, Sara Pérez Piernas, María del Carmen Correjidor Aparicio, Angela Mora Huertes, Ana María López Rodríguez, Felisa María Jesús Hernández Tártalo, Pilar Balboa Cebollero, María del Carmen González Romero, Mercedes Quiñones Martínez, Carmen Granizo Fernández, Pilar Granizo Fernández, Carmen Gallardo Gallardo, Guadalupe Bautista González, Concepción García Pérez, María del Pilar García Camacho, Concepción Fernández Navas, María Fernández Maeso, María Apolonia Fernández Fernández, María del Carmen Jiménez Maya, María Santapolonia Roa, María Ruiz López, Carmen Ruiz López, Eustasia Escribano Gómez, Manuela Lamas Ruiz, Asunción Iglesias Crespo, Aurora Franco Ovalle, Isabel Carranza Romero, María del Carmen Sánchez Estecha, Nieves Blanco Buján, Hermosinda Areosa Pombo, María Garrido Sánchez, Julia Suárez Fernández, Francisca Barrajon Fajardo, Isabel González Duran, Josefina Damiana Aguilar Serrano, Nieves Pérez González, Magdalena Soto Bolívar, Eufrasia Soto Bolívar, Manuel Sanz Alonso, Carmen Ventura Mellado, María Luisa Esteban de la Guerra, Josefa Culebras Meléndez, Ana María Martín Pajares, Celia Gómez Silván, Elvira Lozano Raspal, Adoración Antón García, Encarnación Nieto Romero, Vicenta González Muñoz, Pilar Millán Guzgado, María Martín Fraile, Araceli Díaz Higuera, Emilia Esteban Grueso, María del Carmen Andújar Cepeda, María Jesús López Escobar, Virginia García Ribera, María Paz Corral Pérez y Delfina Gilete Delgado, asistidas de la Letrada doña Lucía Ruano Rodríguez, interpone recurso de amparo contra la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 18 de noviembre de 1988 en suplicación de la dictada por la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Madrid, en autos sobre reconocimiento de derechos derivados de Convenio Colectivo. Han sido partes el Abogado de la Comunidad de Madrid y el Ministerio Fiscal, y ha sido Ponente el Magistrado don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, quien expresa el parecer de la Sala.

## I. Antecedentes

1. El día 27 de enero de 1989 tiene entrada en este Tribunal escrito de la Procuradora de los Tribunales doña Pilar Rodríguez de la Fuente por el que, en nombre y representación de doña Hortensia Fernández González y 137 personas más, interpone recurso de amparo frente a la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Central de Trabajo de 18 de noviembre de 1988, que revoca la dictada por la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Madrid, de 1 de febrero de 1988 –autos 1547/85–, que declaró discriminatoria la existencia de un salario inferior para las Limpiadoras que para los

Peones establecido en el Convenio Colectivo aplicable al Hospital Provincial. Invoca el art. 14. C.E.

2. La demanda tiene como base los siguientes hechos:

a) Las ahora demandantes de amparo, que prestan servicios con la categoría profesional de Limpiadoras en el Hospital «Gregorio Marañón», dependiente de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Comunidad de Madrid, presentaron demanda ante la Magistratura de Trabajo solicitando se declarase que la fijación en Convenio Colectivo de un salario inferior para la categoría profesional de Limpiadoras al establecido para los peones carecería de justificación objetiva y razonable y era una condición discriminatoria, por lo que pedían se le restableciese la igualdad, reconociéndosele su derecho a percibir un salario igual al establecido para los Peones en el Convenio Colectivo de Sanidad del personal laboral dependiente de dicha Consejería. Con posterioridad, las recurrentes presentaron un escrito de ampliación de la demanda en el que, además de otras cosas, se cuantificaban las diferencias salariales resultantes de la demanda, interesando la condena de la demandada a su pago.

b) El 1 de febrero de 1988 la Magistratura de Trabajo dictó Sentencia estimatoria de las demandas. En los hechos probados de la Sentencia se afirma que tanto las actores, que pertenecen a la categoría de Limpiadoras, como los Peones, que son todos hombres, realizan exactamente las mismas funciones, si bien los hombres, al tener la categoría de Peones, percibían un salario anual superior. Según la Sentencia:

«Queda acreditada la discriminación existente, a igualdad de trabajo igualdad de remuneración, la discriminación es doble, no solamente a las actoras se les da menos cantidad de dinero que a los Peones, sino que además se denomina el trabajo que realizan de otra forma. Hay pues una doble discriminación, discriminación económica y discriminación de denominación de categoría. Ciertamente que las diferencias económicas se han ido aminorando, pero, incomprensiblemente, todavía existen. Y no es cuestión de cuantía de diferencia salarial ya que una sola peseta de menor remuneración entrañaría la discriminación por razón de sexo, prohibida por el art. 14 de la Constitución, y declarada nula y sin efecto por el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores».

c) Frente a esta Sentencia se interpuso recurso de suplicación, resuelto por el Tribunal Central de Trabajo en Sentencia de 18 de noviembre de 1988 en la que se estima el recurso interpuesto por la Comunidad de Madrid, y se deja sin efecto la Sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo, por estimar que no existe discriminación y que la diferencia retributiva está justificada al no poderse comparar salarios correspondientes a trabajos encuadrados en dos categorías profesionales distintas.

Para el Tribunal Central de Trabajo el Convenio que fija para las Limpiadoras una retribución inferior a la de los Peones no infringe el art. 14 C.E.; «pues parte de la base de que se trata de dos categorías profesionales distintas, definidas en el Reglamento de régimen interior del Hospital Provincial, de manera prácticamente igual que la Ordenanza laboral para Empresas destinadas a establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorio de análisis clínicos, aprobado por Orden de 25 de noviembre de 1976, en cuyo anexo 1 se dice que las Limpiadoras .categoría de personal femenino se ocupa del aseo, limpieza de las habitaciones, pasillo, cafeterías y oficinas", mientras que Peones son "aquellos trabajadores que, sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, limitan sus funciones a la aportación de su esfuerzo físico y a la ejecución de trabajos no especializados", lo que evidencia que entre el trabajo que llevan a cabo los integrantes de cada una de tales categorías existen unas marcadas diferencias que hay que calificar de fundadas y razonables. Otra cosa muy distinta es que, en el Hospital Provincial de Madrid, tanto las actoras que, como queda dicho pertenecen a la categoría de Limpiadoras, como los Peones que son todo hombres, realizan exactamente las mismas funciones ... , como se dice en el segundo hecho probado de la Sentencia recurrida, ya que ello puede motivar, en su caso, otra clase de reclamaciones, pero no por discriminación de la tabla salarial de un Convenio Colectivo que contempla distintas categorías profesionales y, por tanto, distintos trabajos con un carácter general, es decir, abarcando todos los centros hospitalarios incluidos en su ámbito de aplicación, sin descender al examen pormenorizado de lo que pueda ocurrir en cada caso particular».

3. Según la demanda, la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo incurre en una infracción del art. 14 C.E., pues la diferencia de retribuciones con los Peones no está justificada en criterios objetivos, ya que el Tribunal Central de Trabajo, sin modificar los hechos probados por la Magistratura de Trabajo, en los que se decía que quedaba acreditada la discriminación de la igualdad de trabajo, igualdad de remuneración con la correspondiente desigualdad económica y de denominación de categoría, concluye en un sentido totalmente contrario y justifica la diferencia retributiva sobre la base de que los que se compara son salarios correspondientes a trabajadores Encuadrados en dos categorías profesionales distintas que tienen, de acuerdo con el Reglamento de régimen interior y la Ordenanza laboral, marcadas diferencias. Con apoyo en el art. 14 C.E., en el art. 17 ET, en la jurisprudencia constitucional, en los textos internacionales y comunitarios, así como en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades, señala que existe un principio mediante el cual a trabajo de igual valor corresponde un salario igual, sin distinción por razones de sexo. De acuerdo con él, las recurrentes realizan una actividad idéntica a la de los Peones (un trabajo de igual valor) lo que exige un salario igual, sin que la clasificación profesional operada en las normas

sectoriales pueda encubrir, en realidad, una discriminación por razón de sexo, pues lo que se toma en consideración para ello es la feminización de la categoría profesional. Si a ello se añade que en la Magistratura de Trabajo quedó probado que las actoras realizan las mismas funciones que los Peones, la discriminación adquiere, se dice, toda su virtualidad, lo que exige igualdad de tratamiento salarial.

Se destaca que la diferente clasificación profesional con la asignación de dos categorías distintas a quienes realizan las mismas funciones no responde a criterios neutros, sino que la diferente denominación y pertenencia a una u otra categoría se determina por criterios sexistas. La discriminación seguiría existiendo aún si hubiera, lo que no ocurre, alguna mujer Peón o algún hombre con la categoría de Limpiador, ya que la diferencia retributiva existente entre las categorías es debida de manera fundamental al hecho de que una categoría es propia de personal femenino y otra de personal masculino, siendo el valor del trabajo en ambos casos el mismo, si se tiene en cuenta el conjunto de factores, y no sólo la fuerza física, que en este caso es además irrelevante. La cualificación requerida en la misma, a lo sumo, se requiere más, conocimientos específicos para las tareas de limpieza. El factor determinante de la distinta e inferior retribución de la categoría de Limpiadora es la feminización, lo que constituye una forma de discriminación indirecta, en contra de la tendencia actual tendente a suprimir los vestigios sexistas en la mayor parte de las normas sectoriales de antaño.

Se solicita la asignación del amparo, la anulación de la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo y se declara el derecho de las actoras a una retribución igual a la percibida por sus compañeros de la categoría de Peones, conforme en su día declaró la Magistratura de Trabajo.

4. Por providencia de 8 de mayo de 1989, la Sección acordó admitir a trámite la demanda, y solicitar del Tribunal Central de Trabajo y de la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Madrid la remisión de las actuaciones, así como de esta última la citación de quienes hubiesen sido parte en el procedimiento. Ha comparecido el Letrado de los Servicios Jurídicos de la Comunidad de Madrid en nombre de ésta.

Por providencia de 17 de julio de 1989 se acordó tener por personada y parte en el procedimiento a la Comunidad Autónoma de Madrid, representada por su Letrado, acusar recibo de las actuaciones y dar vista de las mismas a las partes personadas y al Ministerio Fiscal para la formulación de alegaciones en el plazo común de veinte días.

5. En su escrito de alegaciones las solicitantes de amparo insisten en que aparece probada la realización de las mismas funciones por Peones y Limpiadoras en el hospital, y que el único fundamento para la diferencia de trato es la diferente categoría

asignada en el Convenio Colectivo, lo que no puede justificar por sí misma la diferencia retributiva, al existir en perjuicio de las mujeres un tratamiento diferenciado no razonable ni objetivamente justificable que constituye una forma indirecta de discriminación, al ligarse a un sistema de clasificación profesional basado en el sexo. Ello conduce a una retribución marcada por el sesgo de discriminación sexista que, como tal, aparece en las normas sectoriales estatales, y que los Convenios Colectivos no han suprimido sino en fecha posterior a estas actuaciones. Si se prescinde de la definición de las categorías y se atiende al contenido de la prestación, el trabajo que Peones y Limpiadoras realizan es virtualmente el mismo, como consta en la Sentencia de instancia y se recoge en la del Tribunal Central de Trabajo, e incluso si se tuviera en cuenta sólo la fuerza física también se produciría un resultado discriminatorio al tratarse de un trabajo de igual valor, al que hace referencia al Convenio núm. 100 OIT y la Directiva CEE 75/117. de 10 de febrero.

6. El Letrado de la Comunidad de Madrid en su escrito de alegaciones afirma que las categorías de Peón y Limpiadora son distintas netamente diferenciadas, cuyas respectivas tareas resultan perfectamente deslindables, sin que quepa suprimir ninguna de las dos categorías, lo que ni siquiera se solicita en la demanda, por lo que ha de excluirse que la diferencia de categorías haya sido artificialmente creada con la finalidad de encubrir una discriminación o privilegiar a determinados colectivos. Siendo distinta la situación de una y otra categoría y diferentes también las tareas puede ser también distinto su tratamiento salarial, que es resultado de la negociación colectiva. Al no existir identidad en los términos de la comparación, la valoración a la hora de asignar las retribuciones ha de entrar necesariamente en el terreno de lo subjetivo, y la mayor penosidad y esfuerzo físico que caracteriza a la categoría de Peón respecto a la de la Limpiadora, con independencia del sexo de quien la desempeñe, supone una realidad objetiva que puede ser tenida en cuenta por la parte del Convenio Colectivo. Las tablas salariales del Convenio no son discriminatorias dado que, tanto en las categorías de Peón como de Limpiadora, existen personas de uno u otro sexo que perciben el salario de la categoría sin ningún tipo de distinción, y las tareas que realizan en el hospital Limpiadoras y Peones son distintas.

Pero aún en el caso de entenderse como discriminatorias las tablas salariales, no cabría asignarles la retribución de la categoría de Peón a las recurrentes, pues el respeto al derecho a la negociación colectiva impone que se hubiese impugnado en su momento el Convenio Colectivo, para que se procediera a negociar el salario que desde condiciones de igualdad correspondería a ambas categorías, alterándose en otro caso el equilibrio interno de la norma convencional, haciendo recaer sobre una de las partes en exclusiva el coste de la equiparación, impugnación de la norma convencional que en ningún momento del proceso laboral se realizó.

7. En su escrito de alegaciones el Ministerio Fiscal señala que el tema que se debate se centra en determinar si el establecimiento en los Convenios Colectivos citados en la demanda de dos salarios distintos para las categorías profesionales de Limpiadora y Peón, constituye una discriminación contraria al art. 14 C.E., como estimó la Magistratura de Trabajo y como negó el Tribunal Central de Trabajo. La queja constitucional sobre la discriminación salarial basada en el sexo derivada de la ordenanza laboral y de los Convenios Colectivos no puede prosperar y son aceptables los argumentos del Tribunal Central de Trabajo, pues de la ordenanza no se desprende trato discriminatorio alguno, y la diferencia salarial en los Convenios Colectivos a favor de los Peones frente a las Limpiadoras encuentra su justificación no en el sexo de éstas, sino en el trabajo de aquéllos, valorado en su posible diversidad y penosidad, distinto al de las Limpiadoras. Existe una razón objetiva basada en el trabajo diverso de los Peones, por lo que no puede atribuirse en abstracto a la norma colectiva una diferencia discriminatoria por razón de sexo.

Sin embargo, en los hechos probados se acepta que Peones y Limpiadoras efectúan el mismo trabajo en el hospital y pese a ello reciben aquéllos una mayor remuneración que éstas. La diferencia de trato no viene dada por la normativa, sino por una situación de hecho en un hospital concreto, y no en toda la red hospitalaria a que se refiere el Convenio Colectivo. Lo que demandaban las actoras era una modificación del Convenio Colectivo, probado que el mismo no es discriminatorio lo que queda es una injusta y discriminatoria situación laboral exclusivamente en el Hospital Provincial de Madrid (situación de legalidad, pues los Peones nunca pueden realizar trabajos especializados como es el de las Limpiadoras), de la que se pretenden extraer consecuencias generales. La queja de las actoras puede tener otra acogida procesal, pero no cabe denunciar el origen discriminador por sexo de la normativa aplicable que es de carácter general. Estas reflexiones se compadecen con jurisprudencia constitucional sobre la proscripción de la discriminación laboral con origen en la condición femenina, y por ende no aparece justificada la vulneración del art. 14 C.E., que pretende la demanda de amparo, por lo que interesa la desestimación de la demanda.

8. Por providencia de 13 de mayo de 1991 se señaló para deliberación y votación del presente recurso el día 1 de julio de 1991.

## II. Fundamentos jurídicos

**1.** La demanda de amparo entiende que la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Central de Trabajo de 18 de noviembre de 1988, al revocar la Sentencia de la Magistratura de Trabajo que había declarado la existencia de discriminación entre las recurrentes y otros trabajadores que realizaban «exactamente las mismas funciones»,

ha permitido que subsista la situación de discriminación social en que se encontraban y, consecuentemente, ha lesionado el derecho de las recurrentes a no ser discriminadas por razón de sexo que le reconoce el art. 14 C.E.

En su Sentencia el Tribunal Central de Trabajo, aun rechazando la revisión de hechos propuesta por la Comunidad de Madrid –por considerarla irrelevante para alterar el signo del fallo–, acogió el recurso interpuesto por esta Entidad, revocando la Sentencia de instancia. Consideró dicho Tribunal que Limpiadoras y Peones estaban encuadrados en categorías distintas entre las que existían unas marcadas diferencias que había que calificar de «fundadas y razonables», en atención a la mayor penosidad y esfuerzo físico que caracteriza a la categoría de Peón respecto a la de Limpiadora, con independencia del sexo de quien la desempeña.

En consecuencia, la Sentencia de suplicación rechaza que fueran discriminatorias las diferencias salariales establecidas por el Convenio entre Peones y Limpiadoras. Cuestión distinta –se dice– era la que en el Hospital Provincial de Madrid se distribuyeran por sexos y realizaran las mismas funciones, «ya que ello podría motivar, en su caso, otras clases de reclamaciones pero no por discriminación de la tabla salarial de un Convenio Colectivo que contempla distintas categorías profesionales y, por tanto, distintos trabajos con un carácter general».

Tanto la Comunidad de Madrid, demandada en el proceso, como el Ministerio Fiscal, arguyen que el verdadero objeto de la reclamación judicial y ahora del recurso de amparo sería la impugnación o modificación del Convenio Colectivo, cuyas pretensiones no podían ser ejercidas por las actoras a título individual. Además, estiman que el Convenio Colectivo establece una distinción clasificatoria y salarial objetiva y razonable y, por ello, no discriminatoria. Si existía un trato desigual, afirma además el Ministerio Fiscal, éste no vendría dado por la normativa convencional, sino que se trataría de una situación de hecho, existente en un concreto hospital, no necesariamente generalizable, al no estar implícita la discriminación en la tabla salarial del Convenio Colectivo.

Del sucinto resumen de los hechos y de lo alegado en este proceso de amparo se comprueba que en el mismo se plantean tres cuestiones bien diferenciadas: De una parte, la de la existencia de una «situación de hecho» de la que derivaría un trato potencialmente discriminatorio para las trabajadoras que realizaban idénticas labores que trabajadores del Hospital Provincial de Madrid que recibían retribuciones superiores; de otra parte, la posibilidad de que la discriminación tenga su origen en el Convenio Colectivo aplicable que implanta, en relación con ciertos grupos de trabajadores, un sistema salarial peyorativo para el personal femenino, propiciado por

la diversificación de las categorías profesionales en que se encuentran las demandantes y sus compañeros varones, tomados como término de comparación; finalmente, y a la vista de lo anterior, si la vía judicial utilizada por las actoras habría impedido al órgano judicial la tutela del derecho fundamental invocado.

**2.** En relación con el tratamiento diferenciado de una persona en razón de su sexo, conviene recordar que, como este Tribunal ha declarado, «la virtualidad del art. 14 C.E. no se agota en la cláusula general de igualdad que inicia su contenido, sino que también persigue la interdicción de determinadas diferencias, históricamente muy arraigadas, que, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, han situado a amplios sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 C.E.» (STC [19/1989](#), fundamento jurídico 4.º). Esta afirmación que, en determinados supuestos, ha conducido a considerar ajustadas al art. 14 C.E. determinadas medidas normativas ventajosas para colectivos tradicionalmente discriminados (SSTC [128/1987](#) y [19/1989](#)), despliega también importantes efectos cuando de lo que se trata es de enjuiciar si una diferencia peyorativa para estos colectivos es o no conforme al mandato del art. 14 C.E.

La prohibición constitucional de discriminación por características personales y en particular por el sexo, como signo de pertenencia de la mujer a un grupo social determinado objeto históricamente de infravaloración social, económica y jurídica, se conecta también con la noción sustancial de igualdad. Ello permite ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación, para incluir no sólo la noción de discriminación directa, o sea, un tratamiento diferenciado perjudicial en razón del sexo donde el sexo sea objeto de consideración directa, sino también la noción de discriminación indirecta, que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo a causa de la diferencia de sexo.

Ello implica que cuando ante un órgano judicial se invoque una diferencia de trato basada en las circunstancias que el citado precepto considera discriminatorias –en este caso, 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.

**3.** Comenzando por la situación de hecho existente en el Hospital Provincial de Madrid, no cabe duda de que constituye un supuesto de discriminación directa, fundada en el sexo y manifestada en el menor salario percibido por las trabajadoras frente a los trabajadores que realizan un «trabajo igual», tareas de limpieza, pero clasificados no como «Limpiadoras», sino como «Peones». Probada esta circunstancia, es evidente que la diferenciación salarial resultante vulnera la prohibición contenida en el art. 14 C.E., de forma tal que no es posible justificación alguna de la conducta de la Entidad demandada.

Para calibrar la legitimidad de la diferencia de trato en materia salarial, no puede tomarse en consideración otro elemento que no sea 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, salvo en los casos excepcionales, que deben ser apreciados de forma restrictiva, en los que el sexo sea un elemento determinante de la aptitud profesional para el desempeño de ciertas tareas. Sólo la efectiva diferencia entre los trabajos prestados, valorados de forma no discriminatoria, permitirá diferenciar a efectos retributivos, como se desprende de la esencial vinculación entre el salario y el trabajo, del que aquél resulta ser la contraprestación (STC 31/1984). Así se desprende, también, de numerosos Tratados internacionales suscritos por España, con valor interpretativo de nuestro Texto constitucional en materia de derechos fundamentales (art. 102 C.E.), en especial de los Convenios 100 y 111 de la OIT (arts. 2.1 y 1.1 a), respectivamente, y, con la peculiar incidencia que tienen sus normas en el ordenamiento de los países que integran las Comunidades, el art. 119 del Tratado de Roma y la Directiva 75/117, de 10 de febrero (art. 1), tal y como han sido interpretados en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de Comunidades Europeas.

Dado el carácter directo de la discriminación, ésta no podía quedar justificada por ningún motivo, tampoco por la referencia, hecha en la Sentencia que se impugna, a que la diferenciación podía venir justificada por la adscripción del personal afectado a distintas categorías profesionales. En efecto, las categorías de Peón y Limpiadora vienen separadas en el Convenio Colectivo aplicable, y definidas como tales en el Reglamento de Régimen Interior del Hospital, de manera prácticamente idéntica que en la Ordenanza Laboral para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis, aprobada por Orden de 25 de noviembre de 1976 (anexo 1). Pero esta distinción no resulta relevante en un caso como el presente en que la distinción entre unos y otros trabajadores está fundada precisamente en el sexo, por

lo que una cobertura meramente formal, la adscripción de un trabajador a una determinada categoría, no puede bastar para desmontar la realidad judicialmente comprobada de la identidad del trabajo prestado por trabajadoras y trabajadores dedicados a las tareas de limpieza. Resulta claro que en una materia como la discriminación en las condiciones de trabajo –en una correcta interpretación conjunta de los arts. 14 y 35.2 C.E.– es el trabajo mismo, y no su denominación, el factor esencial para la comparación a efectos de no discriminación por sexo en materia salarial, siendo la categoría profesional un elemento secundario cuando se constata esta esencial identidad en la prestación laboral de los trabajadores afectados y de aquellos con quienes se comparan. Por ello la diferencia por sexo de categorías profesionales entre quienes realizan un mismo trabajo no puede considerarse como la justificación, sino antes bien, como el origen o instrumento mismo a través del cual se formaliza esa discriminación vedada.

**4.** Como en el presente caso la asignación diversa de categorías tenía fundamento en el texto del Convenio Colectivo, se plantea el problema de si la discriminación cuestionada no era sólo una mera situación de hecho, sino una discriminación basada en una norma contenida en el Convenio Colectivo, que como tal está vinculado también por lo dispuesto en el art. 14 C.E. (STC [136/1987](#)).

Tanto el Tribunal Central de Trabajo como el Ministerio Fiscal y la Entidad demandada, estiman que la estructura categorial contenida en el Convenio Colectivo era legítima, ya que las funciones desempeñadas por Peones y Limpiadoras en general no eran idénticas, por lo que al no realizar en todos los casos las mismas tareas, podían ser retribuidos de forma diferente.

Es cierto que el art. 28 E.T. se limita a disponer que «el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario... sin discriminación alguna por razón de sexo», de cuya letra podría deducirse una concepción estricta de la prohibición de discriminación en materia salarial sólo en los casos de realización por los trabajadores que se comparan de las mismas tareas. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que por encima de esta norma legal se encuentran tanto el art. 14 C.E. como el art. 35.1 de la misma que no contienen esa restricción de la prohibición de discriminación y son preceptos que, además, de acuerdo al art. 10.2 C.E. han de ser interpretados a la luz de los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. La igualdad salarial por razón de sexo en los Tratados Internacionales ha pasado de una formulación inicial del principio estricto de igualdad salarial a identidad de trabajo, a una concepción más amplia del principio de igualdad salarial que actúa cuando se detecta la existencia de trabajos de igual valor [art. 2.1 del Convenio 100 OIT, de 29 de junio de 1954, Rat. 26 de octubre de 1967, art. 7 a), i, del

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Rat. 30 de abril de 1977, y art. 4.3 de la Carta Social Europea, Rat. 11 de agosto de 19801. En el seno de las Comunidades Europeas, aunque el art. 119 del Tratado se refería a «un mismo trabajo», el mismo ha sido interpretado extensivamente por la jurisprudencia comunitaria y ampliado a través de la Directiva 75/117, cuyo art. 1 define el principio de igualdad y de remuneración como implicando «para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuya un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo».

El principio constitucional de no discriminación en materia salarial abarca así también a todos aquellos supuestos en los que se produzca una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de prestación, en cuya desigual valoración sea el elemento determinante el sexo o factores vinculados al mismo, excluye que la valoración de forma diferente del trabajo realizado tenga lugar por criterios vinculados al sexo de los trabajadores, y en particular a la condición de mujer, por reflejar infravaloraciones sociales o económicas del trabajo femenino.

Para examinar las diferencias salariales entre categorías profesionales contenidas en el Convenio Colectivo, no basta así con probar la corrección formal de las mismas, sin tener en cuenta el impacto diferenciado y desfavorable que esas clasificaciones profesionales tengan sobre los trabajadores en función de su sexo. Ni puede admitirse, en principio, la justificación de disparidad de trato entre los sexos por razones aparentemente objetivas, las exigencias de la Empresa o las condiciones del mercado, pero que supongan por su desigual impacto el sacrificio del principio constitucional de la no discriminación por sexo.

**5.** El órgano judicial ha considerado objetivamente justificada la diferencia de tratamiento económico entre Peones y Limpiadoras «en atención a la mayor penosidad y esfuerzo físico que caracteriza a la categoría de Peón». Sin embargo, la utilización exclusiva e irrazonable de este criterio objetivo ha producido consecuencias desiguales y perjudiciales para la mujer. Se ha partido de una premisa no demostrada, la mayor penosidad y esfuerzo físico, dando más valor así injustificadamente a una cualidad predominantemente masculina, desconociéndose otras características del trabajo (atención, cuidado, asiduidad, responsabilidad, etc.) más neutras en cuanto a su impacto en cada uno de los sexos.

El órgano judicial para excluir la existencia de discriminación por razón de sexo no debió limitarse a constatar que las reglas en materia de clasificación profesional

establecían funciones distintas (sin tener en cuenta además que los varones que realizaban tareas de limpieza habían sido calificados como Peones), y debió entrar a analizar si las mismas podían encubrir una discriminación indirecta por razón de sexo (art. 1.2 Directiva CEE 75/117). El art. 14 C.E. le imponía valorar si las diferentes funciones previstas en las normas sectoriales para las categorías de Peones y Limpiadoras efectivamente implicaban o no desarrollar un trabajo de distinto valor, empleando para cuantificar tal valor criterios que no puedan considerarse a su vez discriminatorios. Era preciso comprobar si la diversificación, incluso formalmente correcta, enmascaraba la infravaloración de «trabajos de valor igual», pero predominantemente desempeñados por mujeres, porque, si ese resultado se produce, se habrá completado el supuesto de hecho de una discriminación por razón de sexo –con independencia de la ocasional presencia de varones en las categorías «feminizadas», o viceversa– al resultar globalmente de este procedimiento de valoración un trato desfavorable del trabajo femenino al amparo de un esquema que no obedece a criterios técnicos racionales, desvinculados de toda consideración al sexo del trabajador. Así lo ha puesto de manifiesto el Tribunal de Justicia de las CC. EE. en su Sentencia de 1 de julio de 1988 (asunto Dummler–Dato Druck), y así cabe apreciarlo también, para interpretar adecuadamente, en todas sus implicaciones, la prohibición contenida en el art. 14 C.E.

No cabe sino concluir que tal es la calificación que merece la tabla salarial del Convenio Colectivo aplicable en su tratamiento de la cuestión controvertida. Como el mismo órgano judicial reconoció, el Convenio Colectivo perpetúa un sistema clasificador, con indudable repercusión salarial, cuyo origen está en la ordenanza del ramo (anexo I), cuyas definiciones de las categorías de Limpiadoras y Peones son las siguientes: Limpiadoras, «categoría de personal femenino (que) se ocupa del aseo, limpieza de las habitaciones, pasillos, cafeterías y oficinas»; peones, «aquellos trabajadores que, sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, limitan sus funciones a la aportación de su esfuerzo físico y a la ejecución de trabajos no especializados».

Una vez definida la categoría de Peón atendiendo sólo a la falta de conocimientos especializados y a la aportación de esfuerzo físico –que no resulta especialmente tipificado, y que bien puede ser equivalente de «trabajo manual»– la segregación de una determinada serie de trabajadores, tipificada por la mera definición de las tareas que les incumben, y que sustancialmente pueden ser asimiladas a la muy genérica descripción de la categoría de «Peón», en cuanto a sus rasgos caracterizadores, resulta discriminatoria, pues a esta sustancial similitud de los factores de evaluación del trabajo se añaden los datos que, en este contexto, resultan sumamente significativos: La feminización de la categoría segregada (que demuestra incluso el hecho de que sea denominada en femenino) y la asignación a esta última de un nivel retributivo inferior.

Ello permite suponer, más allá de toda duda, que no se persigue otro objetivo o resultado que minusvalorar el trabajo prestado en un área de servicios con dominante ocupación femenina, sin que existan razones objetivas que permitan sostener el «desigual valor» respecto de otras categorías en las que la participación femenina es menos acusada. Podría objetarse, como lo hace el Letrado de la Comunidad demandada que la diferencia retributiva pretende ajustarse al mayor esfuerzo físico que corresponde desarrollar en su trabajo a los Peones, pero tampoco esta objeción es determinante. De hecho, cuando se emplean criterios tan genéricos para delimitar el ámbito de la categoría de Peón, y el esfuerzo físico, real o presunto, resulta ser el único factor concreto al que anudar la superior retribución, se demuestra cómo se aprecian exclusivamente «valores correspondientes a los rasgos medios de trabajadores de un solo sexo para determinar en qué medida un trabajo exige un esfuerzo u ocasiona una fatiga o es físicamente penoso» (Sentencia Tribunal de Justicia C.E. 1 de julio de 1988, cit.), y ello constituye también una violación de la prohibición de discriminación salarial por ruptura del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. No puede ser de otra forma, si se tiene en cuenta que el criterio dominante de valoración –expresamente admitido por la Comunidad demandada– se corresponde única y exclusivamente con un estándar del trabajo varón, que de este modo se transforma en patrón de medida de las modalidades de prestación de servicios más apreciados.

En conclusión, todo lo expuesto integra el supuesto de hecho de una discriminación por razón de sexo, que en este caso es fácil de detectar, por resultar discriminatoria incluso la denominación empleada para designar a una de las categorías («Limpiadoras»), pero que tampoco hubiera desaparecido por el solo hecho de que se hubieran empleado expresiones neutras para denominar a las diversas categorías en un Convenio Colectivo, pues, si tal cosa hubiera sucedido, tan sólo hubiera contribuido a ocultar lo que era una discriminación abierta en la Ordenanza, y que el Convenio Colectivo no ha pretendido en absoluto suprimir. Siendo esto así, no resulta dudoso que la discriminación no tiene su origen en una mera práctica o situación de hecho circunscrita al Hospital Provincial de Madrid, sino en el Convenio Colectivo, cuyo esquema conjunto de categorías y salarios generó la situación que se denuncia.

**6.** Hemos de plantearnos ahora el problema, de naturaleza procesal, que resulta implícito en la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, y en el que basan su petición de desestimación de la demanda tanto el Ministerio Fiscal como el Letrado de la Comunidad de Madrid. Afirman ambos que, en caso de entenderse que la discriminación era imputable al Convenio Colectivo, las actoras no estaban legitimadas en un proceso en el que sustancialmente se trataba de impugnar o modificar ese Convenio. También de la Sentencia del Tribunal Central" parece deducirse esta inadecuación de la acción ejercitada por las actoras. A juicio del órgano judicial, los

hechos descritos podrán ser relevantes para determinadas reclamaciones, pero no para impugnar por discriminatoria la tabla salarial de un Convenio –que prevé situaciones generales–. Cabría incluso entender que si el Tribunal Central de Trabajo ha rechazado íntegramente las pretensiones de las ahora recurrentes ha sido por considerar no tanto que no existía una situación discriminatoria concreta sino más bien que la vía en la que ésta se había hecho valer era procesalmente inadecuada.

Es claro que si las ahora recurrentes hubiesen empleado una vía procesal inadecuada, la lesión del derecho a la no discriminación por razón de sexo no sería imputable a los órganos judiciales –como exige el art. 44.1 b) LOTC–. Sin embargo, este no es el caso. El derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 C.E. no lleva ciertamente consigo el que debe satisfacerse una pretensión a través de cualquier vía procesal ni excluye que el legislador pueda establecer criterios restringidos de discriminación razonables, que reserven a unos sujetos concretos y determinados el ejercicio de determinadas y concretas pretensiones, así lo ha reiterado este Tribunal en relación con los procesos de impugnación de los Convenios Colectivos (STC 47/1988, entre otras), pero esta reserva de legitimación (arts. 160 y ss. LPL) no puede cerrar toda vía procesal para la defensa de los derechos de los trabajadores afectados por ese Convenio Colectivo.' Lo anterior se refuerza además si el mandato general del art. 24.1 CE se conecta con el más rotundo aún del art. 14 C.E., de que «no prevalezca» discriminación alguna, lo que impone facilitar a los sujetos discriminados el acceso a la vía judicial para obtener la cesación de la conducta discriminatoria, cuya tutela resulta obligada para todos los poderes públicos (art. 53.2 C.E.). E incluso, a falta de regulación en el momento de las actuaciones judiciales del proceso previsto en los arts. 174 y ss. de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, al órgano judicial le venía encomendada a través del proceso ordinario la tutela del derecho reconocido en el art. 14 C.E., que es lo que solicitaron las actoras de la jurisdicción del orden social.

Es cierto que el suplico de la demanda inicial e, incluso, alguna incidencia de la tramitación –como es la llamada de los Sindicatos al proceso–, podrían llevar a pensar que las actoras habían pretendido ante la jurisdicción de lo social la impugnación de la tabla salarial del Convenio Colectivo. Pero no es menos cierto que las actoras pretendieron obtener una igualdad en materia salarial en relación con los varones que prestaban idéntico trabajo, habiendo presentado un escrito posterior de ampliación de la demanda, en el que, entre otras cosas, se cuantificaban sus repercusiones salariales –escrito no impugnado en el recurso de suplicación interpuesto por la Comunidad de Madrid–. De ello ha de seguirse necesariamente que, junto con la eventual pretensión anulatoria del Convenio, si es que tal existía –en la que se basa exclusivamente la Sentencia impugnada–, se formuló también una pretensión de naturaleza salarial derivada de la discriminación, a la que dicha Sentencia no da respuesta, y que permitió

además al órgano de instancia estimar acreditada la discriminación existente en materia de salarios.

Aun admitiendo que el órgano judicial, dentro de las coordinadas procesales de la vía judicial previa, no pudiera declarar directamente la nulidad de las cláusulas correspondientes del Convenio Colectivo, por su carácter discriminatorio, ante el hecho de una situación discriminatoria con concretas repercusiones salariales cuya reparación habían interesado las recurrentes, no podía denegar la tutela judicial para corregir la situación discriminatoria reflejada en los hechos probados, y absolver totalmente a la demandada anulando la Sentencia que la condenó. Puesto que la discriminación se había producido a través de la estricta aplicación de la tabla salarial prevista en el Convenio Colectivo, podía haber acogido la pretensión de las actoras de eliminar la situación discriminatoria y asegurar la igualdad salarial, simplemente declarando que a las actoras no les resultaba aplicable la diferencia salarial discriminatoria establecida en el Convenio Colectivo. Así podía haber asegurado la exigencia constitucional de que el trabajo desarrollado por las mujeres sea retribuido en la misma cuantía que el de sus compañeros varones que, en cuanto sujetos no discriminados, constituyen el término de comparación a tener en cuenta (STC [81/1982](#)).

Por consiguiente, la Sentencia de suplicación ha lesionado el derecho de las recurrentes a no ser discriminadas por razón de sexo al no haber reparado adecuadamente la situación discriminatoria en que se encontraban las actoras y que la aplicación del correspondiente Convenio Colectivo propiciaba.

A ello no puede objetarse que el otorgamiento del amparo sea contrario al art. 37.1 C.E. Afirma, en este sentido, la representación de la Comunidad de Madrid que, aunque las tablas salariales discriminaran a las Limpiadoras con respecto a los Peones, no cabía acceder a la pretensión de las recurrentes, toda vez que el derecho a la negociación colectiva impone que la eventual petición de equiparación se canalice a través de mecanismos de nulidad. Aparte de que el derecho a la negociación colectiva consagrado en el art. 37.1 C.E. no implica en modo alguno que los Convenios Colectivos no estén sujetos a las reglas generales de la jerarquía normativa (STC [210/1990](#)) –de modo que han de ceder necesariamente ante el derecho fundamental consagrado en el art. 14 C.E. (STC [177/1988](#))–, lo cierto es que en este caso no se cuestiona, en puridad, la integridad del Convenio Colectivo aplicable, sino una determinada aplicación del mismo. De este modo, resulta evidente que la concesión del amparo se dirige únicamente a reparar las consecuencias de una aplicación del Convenio Colectivo que resulta discriminatoria para las actoras.

Para restablecer a las recurrentes en su derecho fundamental a la no discriminación, y, consiguientemente, a percibir el mismo, salario que los trabajadores varones que realizan trabajos iguales o de igual valor integrados en la categoría profesional de Peón, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de Establecimientos Sanitarios Dependientes de la Comunidad de Madrid, basta con anular la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, en cuanto absuelve a la parte demandada y revoca la Sentencia de instancia, adquiriendo así firmeza el fallo de la Sentencia de instancia que reconoció a las actoras el derecho a percibir la cantidad correspondiente a la diferencia salarial que hemos considerado como discriminatoria.

## Fallo

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

Ha decidido

Conceder el amparo solicitado por las recurrentes y, en consecuencia:

- 1.º Reconocerles el derecho a no ser discriminadas en su salario por razón de sexo.
- 2.º Anular la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Central de Trabajo de 18 de noviembre de 1988.

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

Dada en Madrid, a uno de julio de mil novecientos noventa y uno.