

**LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO: COMENTARIO
A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL SOBRE EL ASUNTO
«FONTANEDA»
(Recurso de Amparo 175/93 de 27 octubre 1994)**

POR TERESA PÉREZ DEL RÍO*

SUMARIO: I. Introducción: La doctrina constitucional sobre principio de «igualdad de retribuciones» (Asuntos Gregorio Marañón 145/91 y Puig 58/1994).—II. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Asunto Fontaneda (175/93).

I. INTRODUCCIÓN: LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL SOBRE PRINCIPIO DE «IGUALDAD DE RETRIBUCIONES» (ASUNTOS GREGORIO MARAÑÓN 145/91 Y PUIG 58/1994).

Como viene señalando la doctrina especializada (Pérez del Río, Fernán López, del Rey Guanter *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Instituto de la Mujer, Madrid 1993), la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha producido, sobre todo a partir de 1987, un importante avance en la interpretación del principio de igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón del sexo reconocido en el Art. 14 C.E. Mediante sus fallos han sido introducidos en nuestro ordenamiento complejos y novedosos conceptos, elaborados y aplicados en el ámbito comunitario y esenciales para la efectividad de la tutela antidiscriminatoria.

Sin embargo, en la Sentencia recaída en el Asunto Fontaneda, (Recurso de Amparo n. 175/93 de 27 de octubre de 1994), el Tribunal sienta una doctrina que, en principio, puede parecer poco acorde con la manifestada en fallos anteriores de gran resonancia por cierto, sobre todo las adoptadas en los Asuntos «Gregorio Marañón» (Recurso de Amparo 175/89 A. 145/1991 de 1 de julio) Y «Puig» (Recurso de Amparo 205/1991 A. 58/1994 de 28 de febrero).

Mediante el primero de estos dos asuntos, el Tribunal introduce en nuestro Ordenamiento Jurídico el concepto de «discriminación indirecta» acuñado de hace tiempo por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en in-

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Cádiz).

pretación de la normativa comunitaria sobre principio de igualdad de retribuciones, en concreto el Art. 119 del Tratado de Roma y la directiva del Consejo de 10 de febrero de 1975 (75/117) sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros referidas a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos; de hecho, el Tribunal Constitucional cita expresamente en apoyo de su doctrina la jurisprudencia del TJCEE.

En dicha Sentencia, sobre el asunto Gregorio Marañón el Tribunal Fdto. Jdco. n. 2) conecta la prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo, con la de igualdad sustancial lo que «... permite ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación, para incluir, no sólo la discriminación directa, o sea, un tratamiento diferenciado y 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...».

Más adelante el Tribunal señala que cuando ante un órgano judicial se invoque una diferencia de trato basada en circunstancias que el citado precepto (Art. 14 C.E.) 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 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.».

Más concretamente y aplicando dicha doctrina al principio de igualdad de retribución, en el Fdto. Jurídico n. 3, el Tribunal señala que el principio constitucional de no discriminación en materia salarial, debe ser interpretado en el sentido que establece la normativa internacional y comunitaria como referido no sólo a trabajos iguales, sino a «trabajos de igual valor» abarcando 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 elemento determinante el sexo o factores vinculados al mismo; excluye que la valoración de forma diferente del trabajo realizado pueda tener lugar mediante la aplicación de criterios vinculados al sexo de los trabajadores y en particular a la condición de mujer, por reflejar infravaloraciones sociales o económicas del trabajo femenino...».

Finalmente viene a señalar que la mera diferenciación de clasificación profesional, no justifica en absoluto una diferenciación salarial ya que el factor relevante para la diferenciación salarial es el «trabajo mismo y no su denominación», no pudiendo admitirse la justificación de una disparidad de trato entre los sexos

por razones aparentemente objetivas sin tener en cuenta el impacto diferencial desfavorable que estas tengan entre los trabajadores en función de su sexo. El 14 impone al juzgador, según el Tribunal Constitucional, valorar si las diferentes funciones implican o no desarrollar un trabajo de distinto valor, empleando cuantificar tal valor criterios que no pueden considerarse a su vez discriminatorios y entendiendo (Fdto. Jdco. n.5) que la utilización en exclusiva como criterio de valoración «...la mayor penosidad o esfuerzo físico... ha producido consecuencias irrazonables y perjudiciales para la mujer... dando más valor 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».

De su parte en la Sentencia recaída en recurso de Amparo n. 205/1994 de 28 de febrero (Asunto «Puig») en que se impugna asimismo un convenio colectivo cuyo sistema salarial se considera discriminatorio, el Tribunal Constitucional señala que «...la discrepancia —en el caso planteado— ha de entenderse ...en si han de considerarse de igual valor los trabajos desempeñados fundamentalmente por mujeres, respecto de los mejor retribuidos, desempeñados fundamentalmente por hombres». En el supuesto examinado, tanto los Tribunales de Instancia como la propia empresa, afirman que no son las normas del convenio colectivo las que implantan la desigualdad de trato, sino «la práctica de contratar a hombres o mujeres preferentemente para ocupar los puestos en alguna de las categorías sobre las que versa el conflicto». El Tribunal Constitucional afirma que 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 siendo un convenio de empresa, se ha realizado teniendo en cuenta las concretas circunstancias concurrentes en aquélla —que los negociadores debieran conocer— y, muy especialmente, a la efectiva feminización de ciertas categorías. De ahí que, eventualmente por la práctica de la empresa, sino por el contenido de la cláusula del convenio, que con esta neutralidad terminológica, podría encubrir u ocultar la realidad de categorías predominantemente ocupadas por trabajadores de uno u otro sexo. Una realidad fáctica, pues, que no puede afirmarse, sino que no ha trascendido a la norma, caracterizando el contenido de ésta».

El Tribunal señala que, en el caso en que lo que ha de determinarse no es la existencia de discriminación salarial directa (retribuciones diferentes para trabajos iguales) sino de discriminación salarial indirecta (retribuciones diferentes para trabajos de igual valor), el juicio constitucional se hace más complejo y debe tener en cuenta una serie de criterios que han de ser utilizados conjuntamente lo que ha de contarse, al amparo de lo previsto en el Art. 10.2 de nuestra Constitución fundamental, con las reglas que al respecto ha elaborado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia de discriminación salarial.

(Fdto. Jdco. n. 4) «Partiendo de ellas es posible sintetizar tres grupos de reglas, que integran las diversas facetas de este complejo juicio de igualdad salarial: a) En los supuestos en que existan categorías predominantemente ocupadas por trabajadores de uno u otro sexo desigualmente retribuidas y no exista apariencia en la determinación de los criterios retributivos, corresponde plenamente

te 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 (S. TJCEE A. 127/92 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 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 por circunstancias excepcionales y por razón de la específica naturaleza del trabajo, se requiera la utilización de 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 los trabajos en la que sólo han sido tomados en consideración a efectos salariales rasgos inherentes a uno de los sexos en detrimento del otro (STC 145/91 de 1 de julio; Directiva 75/117 Art. 1 párr. 2).

Sólo del juego conjunto de estas tres 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».

El efecto de la declaración de nulidad de la sentencia impugnada, dependerá del procedimiento en que recayó, pues «...El amplio contenido del Art. 55.1 de la LOTC no autoriza, a alterar el cauce procesal en que se produjo la vulneración, añadiendo al pronunciamiento judicial, pretensiones formuladas en la demanda de amparo... que no se ejercieron en el proceso de origen...»; por ello y dado que en el asunto que comentamos, la Sentencia (solicitud de inaplicación) no de impugnación directa o de clausulado convencional y pese al origen convencional de la discriminación, el Tribunal no se puede pronunciar sobre los efectos que pueda tener la declaración del derecho a equiparación retributiva entre los colectivos comparados, sobre la validez de las cláusulas correspondientes del convenio colectivo que se entienden no aplicables al caso concreto por discriminatorias. «...cuestión que corresponderá determinar... y resolver en su caso en los cauces procesales correspondientes, a los órganos de la jurisdicción social».

En resumen, la doctrina sentada en las sentencias del Tribunal Constitucional parcialmente transcritas, introduce una nueva interpretación del principio de igualdad de retribuciones, que entiende implícito en el Art. 14 de la Constitución y que refleja la realizada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades sobre la normativa comunitaria en la materia (Art. 119 del Tratado de Roma y Directiva 75/117 CEE) y que significa una ampliación de la misma tanto la directa como la indirecta, vehiculada esta última mediante una infravaloración de los criterios de mérito predominantemente en los trabajos de trabajo «femeninizados» ante la alegación de discriminación (basada en la demostración de que un colectivo significativo)

caracterizado por el sexo percibe sistemáticamente un salario inferior al correspondiente al colectivo caracterizado por el sexo contrario) efectuada por el demandante de Amparo y, sobre todo, cuando el mismo pertenezca al grupo tradicionalmente perjudicado por la discriminación (las mujeres), el juzgador deberá entrar a analizar, no si las tareas encomendadas a cada uno de los colectivos e comparación son iguales o similares, sino si son de igual valor y, en el supuesto de que el juzgador no pudiera llegar a conclusión definitiva porque el sistema salarial impugnado resulte «poco transparente», éste tiene la obligación de exigir del empleador que pruebe los criterios que le han inducido a aplicar la valoración impugnada, en definitiva a «modificar la carga de la prueba» (exigida por el Art. 96 de la LPL y que, a tenor de la jurisprudencia del T.J. CEE, deriva de la Directiva 75/117 A. Danfoss 109/88; el Tribunal en este sentido, entiende que un sistema salarial que implica una valoración basada exclusivamente en criterios tradicionalmente propios de los puestos de trabajo «masculinizados» (como el esfuerzo físico) resultaría discriminatoria por perjudicar sistemáticamente a la mano de obra femenina. Finalmente, la concesión del amparo, mediante la anulación total o parcial de la sentencia impugnada, tendrá efectividad diferente en función del proceso en que recayó dicha sentencia, no debiendo el Tribunal pronunciarse sobre más de lo que le permite el Art. 55 de la LOTC.

II. COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDA EN EL ASUNTO FONTANEDA (175/93).

La Sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de octubre de 1994, es adoptada en el Recurso de Amparo 175/93 sobre reclamación presentada por el Sindicato CCOO en la que se impugna la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León de 21 de diciembre de 1992, que confirma la del Juzgado de los Sociales de Palencia de 22 de octubre de 1992, dictada en procedimiento de conflicto colectivo contra la empresa Galletas Fontaneda S.A.; en su demanda el sindicato CCOO solicitaba la declaración del derecho del personal femenino que presta sus servicios en la Factoría de Aguilar de Campoo en el departamento de envasado, empaquetado y acabado, con las categorías de Oficial 1ª Oficial 2ª y Ayudante, 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 en el sistema salarial del convenio aplicable a dicha factoría.

La base fáctica de la demanda es la siguiente: el personal al servicio de la empresa demandada, se distribuye entre el personal de producción y personal de acabado envasado y empaquetado, estando integrados, casi en su totalidad, el primero por hombres y el segundo por mujeres. Ambos grupos están constituidos por las mismas categorías (Oficiales de 1ª, 2ª y ayudantes) siendo superior el salario base siendo establecido para el personal de producción (como hemos señalado casi exclusivamente masculino) que para el de terminación (absolutamente feminizado).

Se añade en la demanda otro reforzamiento de la alegación de que el sistema salarial es discriminatorio y así establecido en función del sexo de los trabajadores.

jadores que van a ser encuadrados en los dos grupos, que en el sector de producción, trabajan cuatro mujeres que son remuneradas con el mismo salario que el resto del personal femenino adscrito al sector de terminado, por tanto reciben un salario inferior al del resto de sus compañeros del sector de producción y que, por el contrario, hay hombres que, en el turno de noche, realizan funciones de terminado pero que perciben por este trabajo retribuciones propias del personal de producción por tanto, reciben salarios superiores a los percibidos por las mujeres que prestan servicios en el turno de día en el mismo servicio.

En nuestra opinión estos hechos considerados probados, evidencian una política empresarial discriminatoria tanto en lo que se refiere a acceso al empleo, como a materia salarial ya que, a primera vista, no parece existir causa objetiva alguna que justifique la situación salarial de las mujeres que trabajan en el sector de producción salvo la política empresarial de pagar menos salario a las mujeres, por el hecho de serlo que a los hombres por la misma causa.

Impugnado el sistema salarial por «indirectamente discriminatorios, es decir, por significar una valoración discriminatoria basada en el sexo y perjudicial para el colectivo de mujeres de la empresa, ante el Juzgado de lo Social de Palencia, éste dictó Sentencia el 22 de octubre de 1992 en la que desestima la demanda entendiendo que «...se trata de *trabajos distintos* los realizados por los operarios adscritos al sector de acabado, envasado y empaquetado, de los que llevan acabo los operarios encuadrados en el sector de producción, *sin que exista dato objetivo alguno vinculado al sexo como vigor o esfuerzo físico revelador de al desvalorización de las prestaciones llevadas a cabo por las mujeres en relación con los hombres...*»

Esta sentencia es criticable desde dos puntos de vista; en primer, lugar, porque el Juzgador de Instancia empieza señalando que los trabajos son distintos, lo que nadie ha puesto en tela de juicio, la cuestión debatida es, si, siendo trabajos diferentes, su valoración responde a criterios que implican discriminación por razón de sexo.

En segundo lugar, porque lo que exige el juicio de igualdad, tal como viene explicitado por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y por el Tribunal Constitucional, no es que «no existan datos aparentes» de una valoración discriminatoria, sino que existan datos suficientes para descartar que la situación alegada por el demandante (salarios más bajos para un colectivo de trabajadores caracterizado por su sexo femenino) es discriminatoria; en otras palabras, al juzgador ha de constarle la existencia de causa objetiva, razonable, suficiente y proporcional que justifique la diferencia salarial impugnada.

La existencia de criterios aparentemente neutros de valoración de los trabajos (descartado como descarta el juzgador que se haya utilizado el «esfuerzo físico» en forma exclusiva o predominante) no garantiza «per se» que la valoración realizada sea ajustada al principio de igualdad de retribuciones es decir, no discriminatoria; es necesario entrar a decidir si dichos criterios, en principio no discriminatorios, han sido aplicados asimismo de forma no discriminatoria. El Tribunal de

valoración tales como la responsabilidad, flexibilidad, la formación profesional la antigüedad del trabajador, perjudica sistemáticamente a los trabajadores femeninos:

- el empresario no puede justificar la aplicación del criterio «sentido de la responsabilidad» (que en ese caso se considera siempre discriminatorio).

- el empresario puede justificar la aplicación del criterio «flexibilidad» si concibe como referente a la adaptabilidad a horarios y lugares de trabajo variables, acreditando que esta adaptabilidad tiene importancia para el cumplimiento de las tareas específicas que se encomiendan al trabajador...

- el empresario puede justificar la aplicación del criterio de «formación profesional» acreditando que esta formación tiene importancia para el desempeño de las tareas específicas que se le confían al trabajador

- el empresario no debe justificar especialmente la aplicación del criterio «antigüedad».

Lo que parece deducirse de la sentencia del TJCEE transcrita es, como hemos señalado, que la utilización de criterios teóricamente neutros desde la óptica de sexo para la valoración de los puestos de trabajo, no prejuzga necesariamente una valoración adaptada al principio de igualdad; cuando de la aplicación de los mismos resulta un perjuicio sistemático para los trabajadores femeninos, se hace preciso analizar también la forma de aplicación de dichos criterios.

Aún más, en el caso concreto que analizamos (Sentencia de instancia de Asunto «Fontaneda»), el sindicato demandante alega que en la declaración de hechos probados, no consta que, para la determinación de los salarios del convenio impugnado, se haya utilizado sistema objetivo de evaluación de tareas; en el proceso quedó acreditado y evidenciado que, la supuesta valoración objetiva alegada por la empresa para justificar la diferencia salarial, sólo y exclusivamente servía para determinar en cada caso el cobro o no de una prima y el importe de la misma y que dicha prima era percibida por varias mujeres o por varios hombres en importes variables, sin que la citada valoración realizada en base a los criterios calificados como neutros, fuera utilizada como elemento de la determinación del salario base, que es donde se alega que se produce el tratamiento peyorativo por las mujeres.

En resumen, entendemos no adecuado desde la óptica de la jurisprudencia del T.J.CEE, el razonamiento manifestado en la sentencia de instancia e insuficiente para descartar la existencia de discriminación salarial.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (Valladolid), en su Sentencia de 21 de diciembre de 1992, tras ratificar íntegramente los hechos probados, confirma la Sentencia de Instancia.

En ella el Tribunal señala que atendidos los factores neutros alegados por la empresa como criterios utilizados en la valoración de los puestos de trabajo (cuidado, atención, responsabilidad o análogos a los que alude la Sentencia del Tribunal Constitucional de 1 de julio de 1991), no puede admitirse que el proceso de producción y las fases que comprende sea de «equivalente valor económico» al que se desarrolla en el departamento de acabado, empaquetado

tificadamente apoyar las diferencias retributivas, dada su irrelevancia actual por el propio contenido y 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 en la preparación de las mezclas y dosificación de componentes, acabado de las masas, manejo de troquelados y moldeado y observancia de los puntos de cocción, que conlleva particular responsabilidad, y 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.*»

En nuestra opinión, resulta mucho más importante de lo que parece la alegación del Tribunal Superior de que, la diferencia salarial impugnada, es *«poco relevante»* junto con la opinión derivada de la afirmación subrayada en el texto de la Sentencia, de que *«en todo caso»*, los trabajos de terminado son *«cualitativamente poco importantes»* en el proceso de fabricación y además *«sustancialmente diferentes»* a los desarrollados en el sector de producción.

Teniendo en cuenta los hechos considerados probados en ambas sentencias, así como el tipo de afirmaciones realizadas en el fallo del recurso, arriesgamos exponer nuestra opinión de que, el Tribunal Superior ha dado más relevancia de la que reconoce a la diferencia de las tareas desarrolladas y menos a la concurrencia real de los criterios alegados por la empresa en justificación de la valoración realizada así como a los términos de su aplicación (sobre todo si tenemos en consideración que se declara probado que dichos criterios se han aplicado sólo para la cuantificación de complementos, no para la de los salarios base) dejándose llevar, además, por ideas preconcebidas sobre la escasa importancia de las tareas desarrolladas en el sector de terminado, escasamente contrastadas con la realidad.

Es desde luego indudable la dificultad con la que se encuentran los Tribunales cuando, ante la alegación de existencia de discriminación salarial indirecta, —por imperativo constitucional— deben entrar a «valorar» salarialmente tareas o a juzgar la valoración realizada por el empleador o por las partes en un convenio colectivo, pero precisamente por ello, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y el Art.96 LPL prevén la modificación de la carga de la prueba en los procesos en los que «...de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo...» y sobre todo el juzgador ha de tener en consideración que cuenta con la prueba de «asesores» prevista en el Art.95.3 LPL que señala que «Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los órganos públicos competentes...» que normalmente serían la Inspección de Trabajo o/y los Institutos de la Mujer.

En todo caso, no es de recibo que el juzgador, cualquiera que sea, se escude

salarial impugnada, para, sin tener la absoluta seguridad de ello, descartar la existencia de discriminación; no se olvide que lo que se está enjuiciando es la violación de un derecho constitucional fundamental: el derecho a la igualdad de trato.

Resulta en este sentido necesario tener en consideración que el Tribunal no estimó necesario hacer uso de ninguno de estos sistemas específicos de prueba; no consta en forma alguna que solicitase la prueba de asesores y tampoco —en sentido estricto como se vera— modificó la carga de la prueba.

Respecto de la situación de las mujeres que, asignadas formalmente al departamento de terminado, prestan servicios en el de producción pero reciben el salario inferior al de sus compañeros de sexo masculino fijado para el primero, (extremo que interesa tener en cuenta a la vista de la posterior Sentencia del Tribunal Constitucional), la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León señala que no puede decidirse nada en el procedimiento de conflicto colectivo (que es el utilizado por el demandante) pues «...al encontrarse afectados derechos subjetivos personales...y 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...».

Esta Sentencia del Tribunal Superior de Justicia es recurrida en Amparo, recurso que se acepta a trámite mediante providencia de 28 de junio de 1992 por la Sala Primera Sección Segunda.

Las alegaciones de la parte recurrente, son de dos tipos; en primer lugar, se alega un defecto procesal, en concreto la vulneración del Art.96 de la LPL. Se señala en la demanda de Amparo que, a la vista de los hechos declarados probados en la Sentencia impugnada, se constata la existencia de una política empresarial discriminatoria, en la que resulta evidente que «...el criterio determinante para la adscripción a uno u otro departamento es el sexo, siendo esta la causa eficiente que motiva una retribución inferior para las mujeres... y una superior para los hombres...»; dada esta constatación, que en opinión del sindicato resulta indicio suficiente para crear la presunción de existencia de discriminación salarial por razón de sexo, el Art. 96 LPL ordena al juzgador que exija a la empresa prueba suficiente de la existencia de una justificación objetiva y razonable, que elimine dicha presunción; al no hacerlo, el juzgador ha vulnerado este precepto.

En segundo lugar, el demandante alega la existencia de una situación de discriminación «directa» por razón de sexo, «...en la medida en que la feminización de las ubicaciones profesionales segregadas y la asignación a éstas de 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 145/91)...».

Como tercera alegación se presenta la concurrencia de discriminación indirecta ya que «...por un lado, la infravaloración de los puestos desempeñados por mujeres, no se basa en un sistema de valoración objetiva de tareas y por otro, la infravaloración desaparece cuando estos mismos trabajos son desempeñados por hombres».

De su parte, el Ministerio Fiscal en su trámite de alegaciones, solicita el otorgamiento de Amparo...

han quedado suficientemente acreditadas ni se ha justificado el distinto valor de los trabajos ...sino que, de hecho, se ha colocado tradicionalmente a las mujeres en trabajos menos remunerados que a los hombres y se las ha infravalorado su trabajo ...no está, por consiguiente justificado...que el convenio colectivo 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. Finalmente el Tribunal Constitucional, adoptó su Sentencia el 27 de octubre de 1994 en la que se decide «Estimar parcialmente el amparo solicitado y, en consecuencia:

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

2.) Declarar la nulidad parcial de las Sentencias de 22 de octubre de 1992 del Juzgado de lo Social de Palencia (autos 739/1992) 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 en Valladolid) (Recurso n.2533/92).

3.) 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»

Esta Sentencia viene acompañada de un Voto Particular que formula el Magistrado D. Fernando García-Mon y González-Regueral, en el que éste disiente de la opinión manifestada por los restantes Magistrados de la Sala por entender que las Sentencias impugnadas deberían haber sido confirmadas en su totalidad, de un lado, por *razones de congruencia* con lo solicitado por el sindicato en el Recurso de Amparo, que en absoluto coincide con lo otorgado en la Sentencia (recuérdese que lo solicitado en la demanda es exclusivamente que se declare el derecho del personal femenino que presta sus servicios en la factoría de Aguilar de Campo de la empresa Fontaneda, en el departamento de terminado y con categorías de Oficial de 1ª, 2ª. y ayudantes, a percibir igual remuneración salarial que las mismas categorías que prestan sus servicios en el departamento de producción, por considerar discriminatoria la diferencia salarial existente entre los salarios base asignados a los trabajadores que prestan sus servicios en dichos departamentos); la situación de discriminación salarial directa descrita, es alegada por el sindicato exclusivamente como «prueba de indicios» de la existencia de una política salarial discriminatoria en la empresa, en la que se toma en cuenta el sexo del trabajador para determinar la cuantía del salario que recibirá, no apareciendo en el petitum de la demanda ninguna reclamación respecto de esta situación, quizá por estimar el sindicato que, el de conflicto colectivo, no sería el cauce adecuado para sustanciar dicha solicitud.

Esta misma inadecuación entre el contenido del fallo constitucional y el procedimiento previo en que recayó la sentencia impugnada, es la segunda razón que alega el Magistrado García de Mon en su Voto Particular para su disensión.

Señala el Magistrado que, tanto en la demanda inicial como en el «Recurso de Suplicación», el sindicato recurrente actuó con arreglo a los principios y trá-

mites que se establecen en la LPL para la regulación del proceso especial de conflicto colectivo y también se ajustaron a los mismos las Sentencias desestimatorias impugnadas. Entiende el Sr. García de Mon que el razonamiento aportado en esta materia por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla León, «...se ajusta a la naturaleza y objeto del proceso de conflicto colectivo y también se ajusta la legitimación para promoverlos...—por lo que— ...estas trabajadoras afectadas por el tercero de los hechos declarados probados, tenfan y tienen en el procedimiento ordinario el cauce procesalmente adecuado para demandar sus derechos subjetivos individuales ...que no pueden ser sujeto 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 LPL para esta clase de procesos»

Comparto la opinión expresada en el Voto Particular y creo que sería ésta la primera crítica a realizar a la Sentencia del Tribunal Constitucional que se está comentando; estimo que no existe congruencia entre lo que se pide en la demanda y lo que se reconoce en el fallo; creo además que, en este caso, el Tribunal se separa de su propia doctrina sentada en anteriores casos, *vr.gr.* la establecida en la analizada Sentencia de 28 de febrero de 1994 (Asunto Puig 205/1991) respecto de la necesidad de adecuación de los efectos de las sentencias constitucionales, a los procedimientos previos en los que recaen las sentencias impugnadas en Amparo. La justificación del fallo del Tribunal, podría estribar en que, conocida y consta da una determinada situación de discriminación, el juzgador se siente obligado a hacerla desaparecer debido a la tajante dicción literal del Art.14 CE que exige que «no prevalezca» discriminación alguna por razón de sexo (entre otras causas).

De todos modos, el Tribunal no hace referencia alguna en su Sentencia a estos aspectos procedimentales; señala simplemente que «...las resoluciones judiciales —impugnadas—, 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 CE 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».

Es de tener en consideración que, como se ha señalado, la Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Castilla León, no hace declaración alguna sobre este extremo ya que entiende que el procedimiento a utilizar para solicitar pronunciamiento sobre él, sería el ordinario y no el de conflicto colectivo, además de que, como se ha reiterado, la demanda no realiza pretensión específica alguna respecto del mismo.

Respecto de la alegación de la parte demandante que solicita se declare vulnerado el Art.96 de la LPL por no haber operado el juzgador del recurso la modificación de la carga de la prueba, el Tribunal Constitucional la deniega en base a un argumento poco claro; señala 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 l.

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 le es exigible que desvirtúe la presunción con base en motivos ajenos a todo propósito discriminatorio. Eso es lo que habrá hecho, porque de lo contrario no hubiera llevado al animo del juzgador la convicción de que la diferencia retributiva entre el sector ocupado por hombres y el sector feminizado, pueda ser explicado por razones ajenas al sexo».

Mediante esta alambicada argumentación, el Tribunal parece querer decir que el Art. 96 no obliga al juzgador a modificar la carga de la prueba, que sólo será necesaria si los indicios aportados por el demandante son suficientes para crear en él la duda de la existencia de discriminación y, por tanto la presunción que debe destruir la empresa mediante la prueba de inexistencia de discriminación por concurrir causa suficiente, razonable, justificada y proporcional de la diferencia salarial, es decir, de demostrar fehacientemente que los trabajos son de valor distinto. En otras palabras que, entendido a sensu contrario, el Art. 96 LPL significa que, cuando de las alegaciones realizadas por la parte actora el juzgador no deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, no corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva razonable y suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad; dado que en este caso las alegaciones de la parte demandante no han hecho dudar al juzgador sobre la existencia de discriminación, no se ha creado presunción de discriminación alguna que deba destruir el demandado.

Sin embargo, parece difícil de aceptar que, en este caso, las alegaciones de la parte actora, reflejadas en los hechos probados de la sentencia, sobre la existencia de una política empresarial discriminatoria, no hayan suscitado en el juzgador siquiera la duda de la concurrencia de discriminación en materia específicamente salarial. Entiendo que por ello, lo que el Tribunal Constitucional viene a querer decir en su Sentencia es que, el juzgador de instancia, ha considerado suficiente la prueba aportada «motu proprio» por la parte demandada sobre la inexistencia de discriminación en la valoración de las tareas, es decir, no ha habido necesidad de solicitar un mayor esfuerzo probatorio de parte empresarial. Por ello, añade el Tribunal, «...la cuestión no es de prueba, sino de apreciación de las circunstancias apreciadas para excluir el efecto discriminatorio...».

Respecto de la segunda de las alegaciones de la parte demandante, es decir, la existencia de «discriminación directa» por razón de sexo en la medida en que «...la feminización de las ubicaciones profesionales segregadas y la asignación a éstas de 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 145/91)...», el Tribunal Constitucional señala en el Fdto. Jdco. N.4 que «...Es cierto que el sistema de adscripción departamental, responde a una división del 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 uno 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 envasado, que tiene asignado un nivel retributivo inferior...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 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 éste es un problema que no puede resolverse a través de una pretensión de discriminación salarial... no cuestionada esa división sexista de tareas (cuya corrección difícilmente podría obtenerse directamente del amparo constitucional, en lo que no fueran obstáculos formales para la intercambiabilidad de funciones entre los sexos y para lo que el sindicato actor tiene siempre abierta la vía de la negociación 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.».

Sin entrar aquí a analizar la medida en que el esfuerzo físico o cualquier otra causa, podría constituir un obstáculo para el acceso de mujeres al departamento de producción o a cualquier tipo de puesto cargo o profesión, cuestión tratada en diversidad de ocasiones tanto por la jurisprudencia del tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (A. Hofman 184/83 y Comisión & República francesa 312/86) como por el Tribunal Constitucional español (S. 229/1992), resulta evidente que el sindicato demandante no impugna la política empresarial en materia de acceso al empleo y calificación profesional, a todas luces discriminatoria y que por tanto el Tribunal Constitucional nada debe decidir al respecto, sino sólo y en tanto repercute en la discriminación salarial alegada por el sindicato demandante; sin embargo, al hilo de esta afirmación el Tribunal hace una reflexión «obiter dicta» sorprendente y peligrosa. De lo subrayado en el texto de la Sentencia transcrito más arriba, parece desprenderse que se afirma la imposibilidad de recurrir en amparo una política empresarial discriminatoria en materia de acceso y asignación profesional de categorías como la que se desprende de los hechos probados en este caso. Esta afirmación es, como poco, discutible.

Sí, como señala el propio Tribunal Constitucional reiteradamente en todas sus sentencias referidas a discriminación por razón de sexo, el Art.14 C.E. debe interpretarse de acuerdo con las normas internacionales y comunitarias en la materia, tal y como han sido interpretadas por los Tribunales internacionales y en especial por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, resulta necesario tomar en consideración que, entre las normas comunitarias, se encuentra la Directiva del

Consejo 76/207 CEE de 9 de febrero de 1976, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación profesional y a las condiciones de trabajo, cuyo Art.3.1 establece que «La aplicación del principio de igualdad de trato, supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional» y en su número 2 el mismo precepto señala que «...los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que... b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos, en los contratos individuales de trabajo o en los reglamentos internos de las empresas...»; de su parte el Art. 5 señala que «La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo» y en su Art.6 se establece que «Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que, cualquier persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato en el sentido de los Arts. 3, 4 y 5, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido eventualmente a otras autoridades competentes».

Esta norma comunitaria incluye claramente en su ámbito de aplicación, toda y cualquier discriminación por razón de sexo, realizada en materia de acceso al empleo o en cualquiera de las condiciones de trabajo que se realice por cualquiera que sea la norma o la forma, incluida la mera decisión empresarial; es de tener en consideración además que el Art. 2 de la citada Directiva establece que el principio de igualdad de trato, supone la ausencia de discriminación tanto *directa* como *indirecta*.

De su parte, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, realiza una interpretación amplia del ámbito de cobertura de la Directiva, es decir, del concepto «condiciones de trabajo» (Asuntos Burton 19/81, Comisión & República Federal Alemana 248/83, Marshall 152/84 entre otros, reconociendo este último aplicabilidad directa vertical al Art. 5 de la Directiva 76/207) estableciendo además la obligación de los Estados miembros de adoptar sanciones suficientes (tanto desde la óptica punitiva como desde la preventiva) frente al incumplimiento de la obligación de igualdad de trato (Asuntos Colson-Kamman 14/83, Harz 79/83 y Dekker 177/88 entre otros).

En definitiva, a la vista tanto de la norma comunitaria como de la jurisprudencia del T.J.CEE, no entendemos posible realizar una interpretación del significado del Art. 14 C.E, que excluya la protección constitucional del derecho a igualdad de trato en aspectos tales como el acceso al empleo y la clasificación profesional; entiendo que una política empresarial discriminatoria por razón de sexo en estas materias, debe poder ser impugnada ante los tribunales y, en su caso, ante el Tribunal Constitucional en demanda de amparo.

Nada parece pues impedir, sino por el contrario, todo parece indicar que, una política empresarial tal como la descrita en los hechos probados, que claramente implica una discriminación por razón de sexo en el empleo y la clasificación pro-

fesional, pueda ser objeto de impugnación, al menos en cuanto dicha política empresarial se manifieste en un supuesto concreto e individualizado de rechazo de contratación en razón del sexo del candidato/a —lo que normalmente ocurriría si se tratase de cubrir un puesto en la sección de producción por una candidatura femenina, y viceversa cuando se tratase de un puesto en el sector de terminado por un candidato masculino—, caso en el cual el juzgador debería asimismo tener en consideración en la aplicación de la normativa interna española, tanto la norma (Directiva 76/207) como la jurisprudencia comunitaria (entre otros Asunto Harz 79/83).

Respecto de la tercera de las alegaciones planteadas por el demandante, es decir, que se estime la concurrencia de «discriminación indirecta» «...ya que, por un lado, la infravaloración de los puestos desarrollados 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», el sindicato demandante recuerda al Tribunal la doctrina contenida en la S.T.C. 145/1991.

La Sentencia señala a este respecto que «...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 envasado 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 los sexos. El esfuerzo físico «...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». Acertadamente hace notar el Tribunal que «...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»; sin embargo, a la hora de calificar si la evaluación en tales términos de «justeza» o «justicia» se ha realizado en este caso, el Tribunal afirma que «...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 destreza o la concentración en sector de producción que en el de empaquetado tal como estima el Tribunal...», para acabar afirmando de forma tajante en base a tales argumentos que «En todo caso, no hay una sobrevaloración de los citados criterios, en la categoría predominantemente masculina».

No tenemos datos suficientes para afirmar lo contrario a lo señalado por el Tribunal Constitucional, es decir, que sí exista sobrevaloración de los criterios utilizados en la categoría masculina o, mejor dicho, que exista infravaloración de los mismos en la feminizada, sin embargo sí que parece sorprendente que se realice una afirmación tan tajante por parte del Tribunal en base a argumentos tales como que «no es irrazonable» o que es «muy probable» la justeza de la valoración aplicada; en otras palabras, parece arriesgado rechazar la posición del Tribunal.

lación de un derecho fundamental constitucionalmente reconocido, en base a que (a sensu contrario) es «razonable» pensar que es «muy probable» que no se haya producido violación del principio de igualdad de retribuciones, en una empresa en la que los hechos probados demuestran que se ha llevado a cabo una política discriminatoria generalizada en materia de acceso al empleo y clasificación profesional.

La forma en que el Tribunal argumenta la exclusión de existencia de discriminación por razón de sexo, muestra una cierta duda que casa poco con la afirmación realizada en la Sentencia del mismo Tribunal Constitucional 104/1987 de 17 de junio, en el supuesto de que la discriminación se produzca por causa de afiliación sindical, en la que se señala «...si los hechos alegados revelan patente y directamente un panorama discriminatorio generalizado, se invierte la carga de la prueba al surgir una presunción que dispensa de aquélla a quien alega la discriminación... —a través de la cual— el Tribunal *ha de llegar a la convicción...* de que el despido es absolutamente *extraño* a una conducta de carácter antisindical...».

Finalmente señalar que para excluir la discriminación en el hecho, declarado probado, de que «los varones cuando desempeñan las tareas del sector femenino, en horario nocturno, al que *sólo acuden los varones*, son retribuidos conforme al salario previsto para las categorías masculinas...», el Tribunal alega la existencia de un factor diferencial que justifica la retribución más alta que perciben, que se entiende asimismo «sexualmente neutro» cual es el trabajo en horario nocturno que podría afectar por igual a hombres y mujeres —pero que de hecho no les afecta—. De los hechos probados no se deduce si el incremento salarial de referencia, se produce vía complemento salarial de nocturnidad o vía incremento en el salario base; entendemos que, dada la alegación de la parte demandante que considera esta situación como especial, lo que ocurre es lo segundo y ante ello debemos señalar, si bien es evidente que existe un factor diferencial como afirma el Tribunal, también es evidente que la practica negocial e incluso la normativa laboral (Art. 36.2 ET) suelen regular la remuneración del trabajo nocturno como complemento y no como incremento del salario base («salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza...») incremento que, además «circunstancialmente» está constituido por una cantidad igual a la diferencia salarial existente entre los sectores de producción (masculino) y de terminado (femenino).

En conclusión y desde luego sin pretender ponernos en lugar del juzgador, entendemos que esta Sentencia del Tribunal Constitucional, resulta, cuando menos, sorprendente, si se tiene en consideración la argumentación y los fallos de las que le sirven de precedente en la misma materia (comentadas anteriormente Asuntos Puig y Gregorio-Marañón), y en general sobre discriminación por cualquiera que sea la causa, sobre todo por antisindicalidad.

Esta Sentencia constituye, de otro lado, por el momento una excepción a la regla ya que ha sido seguida por otra del propio Tribunal Constitucional, la de 16 de octubre de 1995 en la que sobre un supuesto de hecho bastante similar al analizado en la Sentencia del Asunto Fontaneda —ha sido demostrada una política de contratación y asignación de sectores discriminatoria que conlleva una valoración salarial inferior para el sector feminizado— éste vuelve a argumentar en los mismos términos en los

VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL: LA INJERENCIA EMPRESARIAL. (Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 134/1994, de 9 de mayo. Ponente: Viver Pi-Sunyer.)

POR MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE*

Sumario: I. Introducción.—II. Breve consideración de la sentencia recurrida en amparo.—III. Fundamentos del recurso de amparo: alegaciones del recurrente al amparo, del Ministerio Fiscal y del Abogado del Estado.—IV. Resolución del Tribunal Constitucional y su comentario.—V. Reflexión final.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia creciente que ha ido adquiriendo la labor de interpretación y aplicación atribuida a los órganos judiciales y, entre ellos, al Tribunal Constitucional es patente desde que se promulgó de la Constitución Española 1978. Se asiste a una transformación radical del Ordenamiento, que se judicializa (1). El derecho creado por la interpretación constitucional constituye substrato indispensable de las diferentes Ramas del Derecho. Es en este momento donde debe de introducirse el comentario de la seleccionada STC 134/1994, 9 de mayo (2).

La interpretación constitucional del derecho de libertad sindical (art. n.1 Constitución, desde ahora Const.), cuyos efectos para los derechos organización y acción de los sindicatos son asimismo bien conocidos, no

* Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad Granada).

(1) Vid. sobre este tema RUBIO LLORENTE, F.: «Sobre la relación entre Tribunal Constitucional y poder judicial en el ejercicio de la jurisdicción constitucional» *REDC*, n.4 (1982), págs.54.

Téngase también presente que ante el auge que la teoría de la interpretación de la Constitución ha tenido, la doctrina se ha ocupado pormenorizadamente de ir definiendo todos los puntos claves objeto de análisis, en este sentido, entre otros, BOJARDI, R.: «El valor de las sentencias del Tribunal Constitucional», Madrid (IEJ) 1982. ALONSO GARCÍA, E.: «La interpretación de la Constitución», Madrid (C) 1984.