



M.^a ÁNGELES
BARRERE UNZUETA
Profesora Titular
de Filosofía del Derecho.
Universidad
del País Vasco/Donostia

Discriminación salarial por razón de sexo

En Sentencia de 1 de julio de 1999, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco (TSJPV) confirma en su totalidad otra Sentencia, ésta del Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria-Gasteiz, de 23 de febrero del mismo año, que reconoce una *discriminación salarial por sexo*.

La demanda de esta Sentencia del Juzgado de lo Social es entablada por una trabajadora de una empresa en cuya sección de producción existen tres categorías profesionales: especialista 1^a, especialista 2^a y aprendiz y peón.

La categoría de especialista 1^a está integrada exclusivamente por mujeres,

mientras están integradas por hombres la de especialista 2^a (salvo dos casos) y la de aprendiz y peón. Mientras las mujeres con la categoría especialista 1^a tienen asignado un valor de la prima a la producción de 3,04, quienes se encuadran en las otras categorías cobran una prima de producción con el valor 3,42.

Además de los arts. 14 y 35.1 de la CE y los arts. 4.2 c), 17 y 28 del ET, entre los fundamentos de derecho de esta Sentencia se citan el art. 96 de la LPL así como la doctrina del TC (sintetizada en la Sentencia 82/1997, de 22 de abril) sobre inversión de la carga de la prueba. En

la argumentación sobre este particular no se admite como justificación de la diferencia en el cobro de las primas la diversidad en las tareas y funciones entre las categorías de especialista 1^a y especialista 2^a (esta última requiriendo mayor esfuerzo físico) ya que, entre otros motivos, se considera que la empresa no ha acreditado criterio o razón objetiva alguna para asignar a la categoría de aprendiz y peón la misma prima de producción que a la categoría de especialista 2^a. De este modo, al supuesto se le considera aplicable la doctrina del TC que, en Sentencia 58/1994, de 28 de febrero, y, siguiendo los criterios del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, señala que, en casos de segregación laboral en que no exista transparencia en la determinación de los criterios retributivos, corresponde plenamente al empleador la carga de poner de manifiesto dichos criterios para excluir cualquier sospecha de que el sexo haya podido ser el factor determinante de la diferencia retributiva.

Por su parte, la Sentencia del TSJPV, que confirma en su integridad ésta del Juzgado de lo Social, añade en su fundamentación otros argumentos extraídos del TC. Así, el contenido en la Sentencia 286/1994, de 27 de octubre, al precisar que, para excluir la existencia de discriminación retributiva en casos de segregación sexual como el señalado, el criterio de comprobación no puede ser la identidad formal de las tareas, sino la igualdad de valor del trabajo, debiéndose comprobar además que la desigualdad en la retribución no se basa en el mayor valor atribuido al trabajo realizado por el sector masculino de la producción; o también, ahondando en el sentido de la necesidad de recurrir a criterios de evaluación neutros, el contenido en la Sentencia 145/91, de 1 de julio, relativo a evitar –salvo supuestos muy específicos en que sea elemento determinante de aptitud–, el criterio del mayor esfuerzo físico, debido a que se corresponde única y exclusivamente con un estándar de trabajo varón.