

Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 198/1996 de 3 Dic. 1996, Rec. 1145/1993

Ponente: Rodríguez Bereijo, Alvaro.

La Sala 1.^a del TC, compuesta por los Sres. Rodríguez Bereijo, Gimeno Sendra, Cruz Villalón, Ruiz Vadillo, Jiménez de Parga y Cabrera y García Manzano, ha pronunciado EN NOMBRE DEL REY la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 1145/1993 promovido por D.^a María de los Milagros L. M. contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Madrid de 8 Feb. 1993, dictada en autos sobre despido. Han comparecido el MF y la CA Madrid. Ha sido Ponente el Magistrado Sr. Rodríguez Bereijo, quien expresa el parecer de la Sala.

Antecedentes

Primero: Mediante escrito presentado en el Juzgado de Guardia el 12 Abr. 1993 -registrado en este Tribunal el día 14- la Procuradora de los Tribunales D.^a Pilar Rodríguez de la Fuente, en nombre y representación de D.^a María de los Milagros L. M., interpuso recurso de amparo contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Madrid de 8 Feb. 1993.

Segundo: La demanda se basa, en síntesis, en los siguientes hechos:

a) Convocadas por Orden del Consejero de Política Territorial de la CA Madrid, de 26 Jul. 1990, pruebas selectivas para la cobertura de 25 plazas de auxiliar administrativo, la ahora recurrente participó con éxito en las mismas. Tras haber optado por varias de las plazas ofertadas, se le adjudicó la elegida en segundo lugar, esto es, un puesto de trabajo correspondiente a la categoría de auxiliar administrativo, en régimen de jornada completa y con destino en la Consejería de Transportes. El 1 Feb. 1992 suscribió el oportuno contrato.

b) Previamente, personal del M.^o Transportes, en concreto quienes desempeñaban funciones de basculero, se habían integrado en la CA Madrid, y en 1990 se acordó equiparar esta categoría a la de auxiliar administrativo. El puesto de trabajo asignado a la recurrente correspondía al de basculero.

c) El 28 Feb. 1992 la CA Madrid decidió resolver, con efectos del día siguiente, la relación laboral concertada entre las partes por no haber superado el período de prueba, de conformidad con lo establecido en el art. 20.4 Convenio Colectivo en relación con el art. 14 ET.

d) Interpuesta reclamación previa sobre despido, fue desestimada por resolución de la Consejería de Transportes de 8 Abr. 1992, que rechazó el pretendido móvil discriminatorio por razón de sexo de la decisión extintiva, porque las funciones encomendadas a la recurrente fueron las mismas que realizan el resto de trabajadores del Servicio de Inspección de Transportes con igual categoría, Servicio donde ya existía tanto personal masculino como femenino que venía desempeñando idéntico cometido. Simplemente ha tenido lugar una resolución del contrato durante el período de prueba, a la vista de la propuesta formulada por la DG Transportes, en la que se consideraba que la recurrente no era idónea para desempeñar las tareas propias de la categoría profesional dada su escasa disposición a realizarlas.

e) La posterior demanda fue estimada por sentencia del Juzgado de lo Social núm. 20 de Madrid de 29 Jun. 1992, que declaró nulo por discriminatorio el cese efectuado y condenó a la CA Madrid a la inmediata readmisión de la actora, con exclusivo abono de los salarios de tramitación desde el 29 Feb. al 16 Mar. 1992, fecha ésta en que comenzó a prestar servicios en la Consejería de Integración Social.

Consta como hecho probado que algunas de las operaciones del montaje de la báscula para pesar los vehículos, concretamente la elevación de las planchas de metal y la separación y posterior unión de las plataformas, que conjuntamente realizaban tres trabajadores, requerían notable esfuerzo físico o fuerza muscular (hecho probado 6).

«... si la actora -razonaba el Magistrado- aprobó y optó por plaza de auxiliar administrativo, y sin que nadie la informase se encuentra desempeñando actividad de basculero, que exige el empleo de fuerza física superior al típico o media de las mujeres, la razón de la no superación del período de prueba radica en la atribución de funciones no acordes con la capacidad biológica propia de su condición femenina, y por tanto, la razón del cese encubre indirecta discriminación. Distinto hubiere sido si la actora, a sabiendas, hubiera optado por tal plaza con pleno conocimiento de su alcance funcional; pero al establecer la CA Madrid formalmente la equivalencia entre una y otra categoría, sin tener en cuenta y considerar las especiales condiciones físicas que requiere el puesto de basculero, impone a la actora subrepticamente indirecto requisito, cual es el empleo de fuerza física superior a la media de su sexo, y con dicha actitud, probablemente no querida intencionalmente, discrimina» (fundamento de Derecho 6.º).

f) Recurrida en suplicación por la demandada, la Sala de lo Social del TSJ Madrid en S 8 Feb. 1993 estimó el recurso, revocó la de instancia y la absolvió de la demanda formulada por la actora. Después de incorporar al relato fáctico, entre otros extremos, que las funciones de basculero las realizaban tanto hombres como mujeres, la Sala argumentaba lo siguiente:

«... en la decisión de la demandada no existe conducta discriminatoria por razón de sexo, sino falta de aptitud física en la recurrida para llevar a cabo las funciones encomendadas por su categoría profesional; funciones que las llevaban a término hombres y mujeres con igual categoría de basculeros, funciones éstas derivadas de dicha especialidad, dada la asimilación de basculero a auxiliar administrativo que llevara a cabo el acuerdo de revisión del Convenio Colectivo... sin que pueda hablarse de discriminación indirecta, que requeriría una decisión extintiva en el período de prueba fundada en la condición femenina o que se le hubiere destinado a dicha función con el objetivo indubitado de colocarla en la alternativa de no realizar los trabajos encomendados por no poderlos desarrollar físicamente.

Tras lo razonado y habiendo decidido la recurrente cesar a la demandante en sus funciones en período de prueba, al advertir las dificultades que la misma tenía para desarrollar su labor, se está en el caso del art. 14.2 ET...» (fundamento de Derecho 6.º).

(. . .)

Fundamentos jurídicos

Primero: El recurso de amparo se dirige contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Madrid de 8 Feb. 1993, que en trámite de suplicación revocó la de instancia y consideró ajustada a Derecho la decisión empresarial de desistir unilateralmente del nexo contractual durante el período de prueba. Unicamente debemos dilucidar si, como sostiene la recurrente, el órgano judicial ha perpetuado una discriminación indirecta por razón de sexo, al ignorar que el cese deriva de su imposibilidad biológica para desarrollar las funciones de un puesto de trabajo que requiere poseer una fuerza física superior a la media de las mujeres.

Segundo: Ante todo, conviene reiterar que la controversia no está, en principio, desprovista de relieve constitucional por el mero hecho de que la empresa, al amparo de lo establecido en el art. 14.2 ET, se haya limitado a hacer uso de la facultad de resolver unilateralmente el contrato de trabajo durante el período de prueba. Ya en las TC SS 94/1984 y 166/1988 se declaró que el ámbito de libertad reconocido por el referido precepto no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales y, aunque se trata de una decisión que no es necesario motivar, nunca se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental como es el de la igualdad recogido en el art. 14 CE.

En segundo lugar, la específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 CE comprende no sólo la discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo (TC SS 145/1991 y 147/1995). A su vez, dentro de la primera puede distinguirse entre discriminaciones abiertas y encubiertas. En estas últimas el sexo, pese a no ser la causa explícitamente alegada para establecer la diferencia de trato, constituye el móvil que realmente guió la actuación o el comportamiento empresarial, aunque aparezca formalmente revestida bajo una causa distinta. En las discriminaciones indirectas vedadas por el art. 14 CE la medida que produce el efecto adverso ha de carecer de justificación, no fundarse en una exigencia objetiva e indispensable para el cumplimiento del trabajo o no ser idónea para el logro de tal fin (TJCE S 13 May. 1986, asunto Bilka).

En fin, basada la pretendida discriminación en la notable fuerza física que requería el desempeño del puesto de trabajo, no es ocioso recordar que este Tribunal ha reaccionado enérgicamente contra el estereotipo de la mayor debilidad o inferioridad física de la mujer respecto del varón, pues se trata de una percepción defectuosa, errónea o anacrónica, que responde más a un prejuicio infundado que a diferencias reales naturales o biológicas y conlleva una división sexista del trabajo (TC SS 216/1991, 229/1992 y 286/1994). Por tanto, la radical exclusión de la mujer del acceso a aquellos trabajos, que objetivamente exigen para su correcto desenvolvimiento un elevado esfuerzo físico, es inaceptable a la luz del art. 14 CE, cuya prohibición de discriminación por razón de sexo obliga, por el contrario, a adoptar un criterio neutro predicable por igual del hombre y la mujer, y a valorar individualizadamente la idoneidad de cada candidato para el adecuado cumplimiento de las funciones propias del puesto de trabajo.

Ahora bien, en este terreno de la aptitud profesional lo decisivo es la naturaleza y características del trabajo efectivamente prestado y la consiguiente exigencia de aquellas cualificaciones

estrictamente necesarias para desarrollar con eficacia la prestación convenida. El esfuerzo físico, pues, puede ser tomado en consideración si constituye un elemento determinante de la aptitud profesional para desempeñar ciertas tareas, aunque, en la medida en que la configuración del puesto de trabajo lo permita, debe combinarse con otros rasgos que en conjunto excluyan cualquier discriminación por razón de sexo (TC SS 58/1994 y 147/1995).

Tercero: La aplicación de las anteriores premisas doctrinales al presente supuesto aconseja partir del examen de las circunstancias más relevantes del caso.

a) La solicitante de amparo superó con éxito las pruebas selectivas para la cobertura de 25 plazas de auxiliar administrativo en la CA Madrid, siéndole adjudicado el puesto por el que optó en segundo lugar correspondiente a la categoría de auxiliar administrativo, en régimen de jornada completa y con destino en la Consejería de Transportes. El 1 Feb. 1992 suscribió el oportuno contrato, en el que se pactó un mes de período de prueba. El art. 20.3 Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, publicado en el «Boletín Oficial» de 22 Ago. 1988, expresamente establece que «cualquier trabajador, hombre o mujer, podrá optar a cualquier puesto de trabajo sin discriminación», rechazando así el principio tradicional de denominación de las categorías laborales con base en el sexo. Tras la transferencia a la Administración Autonómica del personal dependiente del M.^o Transportes que ostentaba la categoría profesional de basculero, en el Acuerdo de revisión del Convenio Colectivo para 1990 se integra a dicho personal en la categoría de auxiliar administrativo, pretendiendo eliminar así un eventual resquicio a la «masculinización» del puesto de trabajo, sin que proceda entrar aquí a enjuiciar el acierto o desacierto de aquella integración. El puesto de trabajo asignado a la recurrente llevaba aparejado el desempeño de funciones de basculero. La plaza adjudicada a la recurrente, libremente elegida por ella entre las ofertadas, se ajustó formalmente a los términos de la convocatoria porque correspondía a la categoría de auxiliar administrativo. Por nadie se ha aducido, por lo demás, que en la definición del puesto de trabajo asignado se haya recurrido a criterios de evaluación no neutros, hipervalorando rasgos inherentes a uno de los sexos, ni tampoco se ha negado que el cumplimiento de algunas de las tareas de dicho puesto exige desplegar cierta fuerza física, si bien las operaciones que exigen mayor esfuerzo se acometen con el concurso de tres trabajadores. El puesto de trabajo se define de acuerdo con criterios comunes y se ofrece a cualquier trabajador con independencia de su sexo, como así se deriva de las actuaciones.

b) El 28 Feb. 1992 la CA Madrid decidió resolver con efectos del día siguiente la relación laboral concertada entre las partes, por no haber superado el período de prueba, de conformidad con lo establecido en el art. 20.4 Convenio Colectivo en relación con el art. 14 ET. Aunque durante el período de prueba el empresario puede resolver unilateralmente y ad nutum la relación laboral, la CA Madrid, al desestimar la reclamación previa, ya motivó su decisión, sustentada en que la DG Transportes consideraba a la trabajadora no idónea para desempeñar las tareas propias de su categoría profesional, dada su escasa disposición a realizar algunas de ellas, tales como la asistencia a los controles de inspección, rechazando, en consecuencia, el móvil discriminatorio, pues las funciones encomendadas a la actora eran las mismas que realizaban el resto de los trabajadores del servicio, en el que existía personal tanto masculino como femenino que venía desempeñando idéntico cometido.

c) Interpuesta demanda por despido, la demanda fue estimada por el Magistrado-Juez de lo Social, quien declaró nulo el cese efectuado por discriminatorio y condenó a la CA Madrid a la inmediata readmisión de la actora con exclusivo abono de los salarios de tramitación desde el 29 Feb. al 16 Mar. 1992, fecha ésta en la que la solicitante de amparo comenzó a prestar servicios en la Consejería de Integración Social de la CA Madrid. Aun reconociendo expresamente «lo aventurado del juicio», el Magistrado alcanzó la convicción de que determinadas funciones de las

asignadas al puesto de trabajo exigían notable esfuerzo físico, «por encima de la media de la fortaleza física femenina». De los testigos propuestos por la actora, dos de ellos aludieron a sus dificultades físicas para realizar aquellas funciones, por lo que era ayudada, y para otro lo que ocurría era que la actora pensaba que no tenía que realizar funciones de basculero al ser auxiliar administrativo. En los dictámenes recabados por el Juzgado por la vía del art. 95.3 LPL, en el emitido por la DG Mujer de la CA Madrid se rechaza la existencia de discriminación, aludiendo, de una parte, a que las funciones de la actora no se apartaron de las propias del puesto de trabajo asignado y, de otra, a que dichas funciones eran desempeñadas con normalidad por personal femenino. Por su parte, el dictamen emitido por el Instituto de la Mujer del M.º Asuntos Sociales señala que si las funciones que venía realizando la actora requerían unas determinadas aptitudes y condiciones físicas para el desempeño del puesto de trabajo, éstas debieron hacerse presentes desde un principio y no en el desarrollo del trabajo, pero si, por el contrario, el asunto debatido era la realización de las funciones propias de la categoría de auxiliar administrativo, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo, la controversia excede de la competencia del Instituto de la Mujer al no existir causa discriminatoria aparente.

d) Interpuesto por la CA Madrid recurso de suplicación contra la Sentencia del Juzgado de lo Social, el recurso fue estimado por la Sala de lo Social del TSJ Madrid. Tras incorporar al relato fáctico, entre otros extremos, que las funciones de basculero las realizaban tanto hombres como mujeres, la Sala niega que en la decisión de la demandada exista conducta discriminatoria por razón de sexo, sino que, advertidas las «dificultades» que la actora tenía para llevar a cabo las funciones de su categoría profesional, la misma fue cesada en sus funciones durante el período de prueba, de conformidad con lo previsto en el art. 14.2 ET.

Cuarto: De todo lo anteriormente expuesto no se aprecia la existencia de la alegada vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo.

En efecto, no resulta posible afirmar que la sentencia del TSJ impugnada haya vulnerado el art. 14 CE al confirmar la decisión empresarial de resolver el contrato de trabajo durante el período de prueba, con base en la escasa disposición de la actora a realizar determinadas funciones de las correspondientes a su puesto de trabajo. Según el relato de hechos probados, tanto hombres como mujeres desarrollaban las funciones de basculero y algunas operaciones de montaje de la báscula para pesar los vehículos requerían notable esfuerzo físico o fuerza muscular, por lo que se llevaban a cabo conjuntamente por tres trabajadores. Es posible que la trabajadora haya resultado sorprendida porque entre las funciones asignadas a su puesto de trabajo, correspondiente a la categoría de auxiliar administrativo, se comprendieran las de basculero. Ha de lamentarse que en la convocatoria de las plazas de auxiliares administrativos faltase la concreción que un año después de los hechos ahora enjuiciados, el 17 Feb. 1993, aparece en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid», al especificarse ahora que son plazas para llevar a cabo las tareas de basculero. También resulta significativo que la revisión del Convenio Colectivo, incluyendo a los basculeros, fuese posterior, el 7 Nov. 1993.

No obstante, está acreditado en las actuaciones que la trabajadora optó libremente por una plaza de auxiliar administrativo con destino en la Consejería de Transportes de la Comunidad de Madrid. La circunstancia de que, a la hora de optar por los puestos de trabajo ofrecidos, sea deseable una mayor especificación y concreción de las tareas asignadas a los mismos, con las consecuencias que ello pueda tener desde el plano de la legalidad ordinaria, no convierte, sin embargo, el cese de la actora en discriminatorio por razón de sexo.

La discriminación por razón de sexo no es apreciable en este caso. En primer lugar, porque el puesto de trabajo se ha definido conforme a criterios neutros y está abierto a los trabajadores de

ambos sexos, debiendo recordarse que la integración de los basculeros en la categoría de auxiliar administrativo, llevada a cabo por el acuerdo de revisión del Convenio Colectivo de 1993, no fue ajena al propósito de evitar la «masculinización» de la tarea de basculero, con la consiguiente incidencia en la prohibición de discriminación por razón de sexo del art. 14 CE (TC SS 145/1991 y 147/1995, FJ 6.º), sin que nos corresponda enjuiciar, como ha quedado dicho, el acierto de la fórmula de integración acordada.

Tampoco cabe omitir que la trabajadora optó libremente por seleccionar en el segundo lugar de sus preferencias el puesto que le fue finalmente adjudicado, que llevaba aparejado el cumplimiento de las funciones de basculero, exigidas por igual a todos los trabajadores con independencia de su sexo. Y no puede afirmarse que haya existido una discriminación por razón de sexo, cuando -como así resulta del relato de hechos probados- trabajadores de ambos sexos ejecutaban satisfactoriamente las tareas del puesto de trabajo y con el concurso de tres de ellos se acometen las tareas que requieren mayor esfuerzo físico.

Por lo demás, si las funciones de basculero requieren poseer una cierta fortaleza física, superior a la media de las mujeres, como entendió la sentencia de instancia aun admitiendo «lo aventurado del juicio», ello, en sí mismo y por sí solo, no resulta discriminatorio y contrario al art. 14 CE, toda vez que se trata de un factor requerido por la propia naturaleza del trabajo (TC S 147/1995, FJ 2.º). Otra cosa son las consecuencias que se atribuyan a esa mayor fortaleza física, pues si se hipervalora, a efectos salariales o de atribución de una superior categoría profesional respecto a trabajos de igual valor, en detrimento de otras características más comunes y neutras en cuanto al impacto en ambos sexos, serán esas decisiones empresariales, con amparo o no en el Convenio Colectivo aplicable, las que resultarán, en su caso, lesivas del art. 14 CE.

La menor fortaleza física y mayor debilidad de la mujer en relación al varón, como algo que corresponde a la naturaleza de las cosas, puede constituir un prejuicio desde el que podría llegar a entenderse, infundadamente, que la diferencia física que existe entre los hombres y las mujeres es suficiente para justificar una prohibición del acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo. Este tipo de prohibición responde más a un estereotipo que a diferencias reales, naturales o biológicas, y produce en todo caso en el mercado de trabajo unos efectos claramente discriminatorios al suponer para la mujer un especial límite o desventaja.

Y aunque es cierto que pueden existir tipos de trabajo que requieran una mayor fuerza muscular o física, también lo es -como ya se dijo en la TC S 229/1992, FJ 4.º- que existen medios adecuados para que esa necesaria protección se realice de forma neutra desde el punto de vista de la no discriminación por razón de sexo, en favor también de los trabajadores varones más débiles o menos fuertes.

Finalmente, el TSJ Madrid, al revocar la sentencia del Juzgado de lo Social que había entendido lo contrario, declara de modo inequívoco su convicción de que en el cese de la actora no existió conducta discriminatoria por razón de sexo, entendiendo que dicho cese, adoptado al constatar las «dificultades» que la trabajadora tenía para desarrollar su labor, se enmarca sin dificultad en la previsión del art. 14.2 ET.

Se cumplen, así, las exigencias que se derivan de la doctrina de este Tribunal en este tipo de supuestos. En primer lugar, que la entidad empleadora explicita y acredite que la resolución del contrato durante el período de prueba es ajena al sexo de la trabajadora y a todo propósito atentatorio contra el art. 14 CE. Y, en segundo término, que el órgano judicial exprese su convicción en tal sentido (TC SS 94/1984 y 166/1988; para supuestos de despido, TC S 136/1996 y las allí citadas). En el presente caso, la Entidad empleadora ha fundado la resolución del contrato en la escasa disposición de la actora para atender determinadas funciones asignadas a su puesto y el TSJ, ponderando el derecho fundamental alegado, ha mostrado de forma

expresa su convicción de que el cese de la trabajadora no incurrió en discriminación alguna, al estar justificado, a tenor del art. 14.2 ET, por la necesidad de cumplir debidamente cometidos propios de la prestación laboral concertada. Y no se han suministrado razones que permitan corregir la ponderación efectuada por el órgano judicial.

Fallo

En atención a todo lo expuesto, el TC, por la autoridad que le confiere la CE,
Ha decidido denegar el amparo solicitado.
Madrid, 3 Dic. 1996.

VOTO PARTICULAR

QUE FORMULA EL MAGISTRADO SR. GIMENO SENDRA A LA SENTENCIA DICTADA EN EL R.A. 1145/1993

Tal como pone de relieve nuestra sentencia, los hechos objeto de nuestro enjuiciamiento son los siguientes: 1) la recurrente se presentó y superó unas pruebas de auxiliar administrativo con destino en la Consejería de Transportes; 2) posteriormente la Administración demandada, la CA Madrid, asimila el puesto de «basculero» al de auxiliar administrativo y adscribe la recurrente a dicho puesto; 3) la CA Madrid, finalmente, decide resolver la relación laboral porque la actora no posee la fuerza física necesaria para efectuar el trabajo de basculero.

Para la mayoría «... si las funciones de basculero requieren poseer una cierta fortaleza física, superior a la media de las mujeres..., ello en sí mismo y por sí solo no resulta discriminatorio...», aunque «... puedan serlo las consecuencias que se atribuyan a esa mayor fortaleza física», tal como lo sería una diferencia salarial.

Estoy de acuerdo con nuestra sentencia en que hay que evitar la «masculinización» de los puestos de trabajo. Si una mujer se siente con fuerzas para trabajar en el fondo de las minas o con el coraje y pericia para subir a los cielos y pilotar un avión de combate, está en su derecho y nadie puede prohibirle el acceso a tales puestos de trabajo, tal como hemos tenido ocasión de afirmar (TC SS 145 y 147/1995).

Pero el supuesto aquí es muy otro, pues a nadie se le puede pasar por la imaginación que si decide concursar a un puesto de auxiliar administrativo pueda acabar trabajando de «basculero», a menos que se le advierta, previamente al concurso, que puede acceder a un trabajo penoso, deber de información que incumplió la CA Madrid con la recurrente.

La «menor fortaleza física de la mujer» no creo que sea un «prejuicio», sino un hecho biológico. Naturalmente que es inconstitucional masculinizar los puestos de trabajo, pero, si un determinado puesto exige un esfuerzo físico superior a la media de las mujeres, debe hacerse constar en la convocatoria, ya que, de haberse hecho así en el presente caso, la recurrente no hubiera optado a dicho puesto.

En mi opinión es indiferente, a los efectos de determinar la existencia de una discriminación indirecta, que el puesto de trabajo haya podido ser desempeñado por alguna mujer. El problema reside en si la mayoría de las mujeres puede o no desempeñar ese puesto de trabajo; cuando se oferta un puesto que no requiere esfuerzo físico alguno y posteriormente se le obliga a la mujer a realizar otro (aunque se encuentre dentro de la misma categoría profesional) que no puede ejercitar porque carece de la fuerza necesaria, y se procede, por esa sola causa, a su despido, el empleador ha creado, en la práctica, una discriminación por razón de sexo que debiera haber sido amparada por este Tribunal.

Pensamos, en definitiva, que las discriminaciones indirectas no son reconducibles exclusivamente a los efectos del contrato de trabajo (en la línea de las TC SS 58/1994 y 147/1995), sino que también son extensibles al contrato de trabajo mismo. Si se oferta un puesto de trabajo y luego se constriñe a la mujer a realizar otro que, de facto, está masculinizado, se infringe el art. 14 CE, máxime cuando dicha conducta la observa una Administración Pública que, en cuanto poder público que es, está obligada por la CE a remover los obstáculos y promover las condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva (art. 4.2 CE).

Madrid, 4 Dic. 1996.