

permanente en el grado que le corresponda. Aunque a priori pueda suscitar alguna perplejidad, queda claro, no obstante, su sentido general que consiste en afirmar el derecho del trabajador a la protección que solicita. El fundamento jurídico tercero expresa las razones, por las que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo llega a una tal estimación modalizada de la pretensión actora. Estas son la falta de cobertura dentro del ámbito de la acción protectora del Régimen especial de trabajadores autónomos de la situación de invalidez provisional y la necesidad de evitar una situación de desprotección —la que se produce entre el agotamiento de la incapacidad transitoria y el alta médica por curación—, que sería contrario al criterio constitucional de protección de situaciones de necesidad para todos los ciudadanos. Considerando que la demanda no es sólo la petición que se deduce sino también su razón o *causa petendi* (STC 171/1993), la Sentencia del Tribunal Supremo guarda plena correspondencia con el interés deducido por el trabajador autónomo, pues, al reconocer la invalidez permanente en lugar de la invalidez provisional, está adoptando una solución lógica y coherente con el razonamiento jurídico —correcto o incorrecto— realizado a partir de las alegaciones de las partes y de las normas que considera aplicables. En efecto, aunque se haya instado la protección de invalidez provisional, si el Tribunal Supremo considera que tal situación no está contemplada en el Régimen Especial y que debe dispensarse, no obstante, protección al trabajador tras el agotamiento del período de I.L.T., no supone otorgar cosa distinta de la pedida, sino una respuesta adecuada y consecuente a la petición de protección social en situación de necesidad del trabajador, la estimación de la situación de invalidez permanente.

Por lo demás, tampoco puede olvidarse la naturaleza peculiar del recurso de casación para la unificación de doctrina, regulado en los arts. 215 y 225 del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, que, sobre la base de discrepancias en las *ratio decidendi* de distintas Sentencias sobre unos mismos conflictos, autoriza al Tribunal Supremo, Sala de lo Social, a realizar un enjuiciamiento corrector de la interpretación llevada a cabo por los Tribunales Superiores de Justicia de los preceptos aplicados al supuesto, para deducir incluso una doctrina legal distinta a la acogida por las Sentencias puestas en contraste. Pese a que las pretensiones impugnatorias sólo pueden respaldarse en la apreciación de discrepancias entre distintas Sentencias, resulta claro que el Tribunal Supremo no tiene la carga de tener que optar por una de las dos opciones contrarias, pudiendo recrear una doctrina propia totalmente diferente de las mantenidas por los Tribunales inferiores. Por ello, no cabe entender que concurre incongruencia cuando el Tribunal Supremo se aparta de los argumentos de estos y basa su decisión en fundamentos jurídicos distintos y extrae consecuencias jurídicas distintas, siempre que resuelva «el debate planteado en suplicación» (art. 225.2 L.P.L.).

En este caso, la asignación de la protección de invalidez permanente al autónomo que agota la situación de I.L.T., si bien se aparta de los términos a los que los Tribunales *a quo* han contraído el debate, ya que estos no contemplaron dicha situación, es, con todo, el resultado de una libre operación de selección de la norma idónea y de interpretación que realiza el alto Tribunal en unificación de doctrina, sin que su alcance conlleve modificación sustancial del planteamiento original del debate, pues, delimitado el problema por el defecto de protección que se opera en el trabajador tras el agotamiento de la I.L.T., el criterio acogido por el Tribunal

Supremo, consistente en estimar que de esta situación se pasa a la de invalidez permanente sin solución de continuidad, es perfectamente integrable en la pretensión del trabajador.

Así pues, al margen del error o acierto del Tribunal en la fijación de la doctrina, es lo cierto que la vulneración del art. 24.1 C.E. por incongruencia no se ha producido, por lo que el amparo ha de ser denegado.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA.

Ha decidido

Desestimar el recurso de amparo.

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

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

16034 *Sala Primera. Sentencia 173/1994, de 7 de junio de 1994. Recurso de amparo 18/1992. Contra Sentencia del T.S.J. de Madrid, en autos sobre despido. Vulneración del principio de igualdad: discriminación por razón de sexo.*

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

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 18/92, promovido por doña María del Mar Roca Martínez, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Carmen Vinader Moraleda y defendida por la Letrada doña Teresa Martínez Martínez, contra Sentencia de 7 de mayo de 1991, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en autos sobre despido. Ha comparecido el Abogado del Estado y ha sido parte el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Presidente don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito presentado ante este Tribunal el 7 de enero de 1992 (y depositado en el Juzgado de Guardia el 31 de diciembre de 1991), la Procuradora de los Tribunales doña Carmen Vinader Moraleda, en nombre y representación de doña María del Mar Roca Martínez, interpuso recurso de amparo contra la Sentencia de 7 de mayo de 1991 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en recurso de suplicación núm. 1.089/91 (not. 3 de diciembre).

2. El recurso de amparo se fundaba en los siguientes hechos:

a) La actora venía prestando servicios para el Ministerio de Cultura, mediante sucesivos contratos temporales que comenzaron el 29 de junio de 1987 y que se sucedieron por el orden siguiente:

Desde el 29 de junio de 1987 hasta el 10 de septiembre de 1987, en la exposición «La Conclusión», en el Centro de Arte Reina Sofía, (Real Decreto 2104/1984, por acumulación de tareas).

Del 31 de octubre de 1987 al 16 de febrero de 1988, en la exposición «Sonnabend», en el Centro de Arte Reina Sofía (Real Decreto 2104/1984, por acumulación de tareas).

Del 24 de marzo de 1988 al 19 de diciembre de 1988, en el Centro de Arte Reina Sofía, con contrato temporal de ocho meses y veintiocho días de duración, al amparo del Real Decreto 1989/1984 para fomento del empleo.

Del 10 de febrero de 1989 al 10 de abril de 1989, en el Centro Reina Sofía (Real Decreto 2104/1984, por acumulación de tareas).

Del 24 de mayo de 1989 al 7 de agosto de 1989, en el Centro Reina Sofía (Real Decreto 2104/1984, por acumulación de tareas).

Del 1 de enero de 1990 al 30 de junio de 1990, en el Museo de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, con un contrato temporal de seis meses, al amparo del Real Decreto 1989/1984, de contratación temporal como medida de fomento del empleo. Próximo a finalizar este último contrato, la hoy actora recibió, con fecha 27 de junio de 1990, comunicación escrita de la entidad empleadora en la que se hacía constar como causa de ruptura del vínculo laboral lo dispuesto en el art. 4.1 del Real Decreto 1989/1984 por el que se regulaba la contratación temporal como medida de fomento del empleo. La fecha fijada para la expiración del contrato en el 30 de junio de 1990. Y —afirma la actora— el mismo día 27 de junio, el responsable de contratación de la entidad empleadora comunicó verbalmente a su esposo que la razón de no renovar el contrato de trabajo era su embarazo, ya que éste motivaría una baja médica y no sería posible suplir su ausencia con otro trabajador temporal.

b) Contra dicha comunicación, la actora presentó reclamación administrativa, previa al proceso, con fecha 24 de julio de 1990, y, al siguiente día, 25 de julio de 1990, demanda por despido ante el Juzgado de Guardia, cuyo conocimiento correspondió por turno de reparto al Juzgado de lo Social núm. 26 de los de Madrid.

c) En la Sentencia del Juzgado de lo Social, de 7 de enero de 1991, se hacía constar expresamente en los antecedentes de hecho lo siguiente: «De las seis trabajadoras con categoría de Vigilante de museos que prestaban servicios en el Museo de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando bajo la cobertura de un contrato temporal para fomento del empleo..., la única que no vio prorrogado su contrato por un nuevo período de seis meses fue la demandante, quien, al solicitar —a través de su esposo— una explicación de tal hecho, recibió como respuesta del responsable de contratación que no se producía la renovación por encontrarse embarazada la interesada». En la referida Sentencia se declaraba la nulidad del despido de la actora por considerarlo discriminatorio, al no haber destruido la Administración empleadora la presunción que se deducía de los indicios de discriminación que la actora había puesto de manifiesto en el proceso.

d) Recurrida en suplicación la mencionada Sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Madrid dictó la suya, hoy impugnada, en la que, estimando el recurso, revocaba la Sentencia de instancia. Basaba la Sala su fallo en la siguiente argumentación (por lo que interesa a los efectos del presente recurso): «en el presente caso, el encadenamiento de sucesivos contratos temporales, con solución de continuidad, no dio a la actora la condición de trabajadora fija discontinua, por lo que su falta de llamamiento para un futuro contrato temporal, en forma alguna puede ser calificada como despido ni, por ende, entender hubo discriminación en dicho inexistente despido».

3. Considera la actora que la resolución impugnada vulnera el art. 14 C.E., en cuanto prohíbe la discriminación por razón de sexo. Tener en cuenta el embarazo de la trabajadora para producirle un perjuicio es doctrina ya mantenida en este Tribunal (SSTC 94/1984 y 166/1988) y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en aplicación de la Directiva 76/207 CEE. Pese a esta clara doctrina, la Sentencia impugnada ha considerado que en el caso no existía discriminación cuando no existía despido, siendo así que a otras cinco trabajadoras, cuyo contrato terminaba al mismo tiempo que el de la actora, les fue renovada la relación laboral, siendo la hoy demandante la única excluida y siendo su embarazo —así se reconoció expresamente en la Sentencia de instancia— la razón determinante de la conducta del ente público empleador.

Además, estima que la resolución impugnada vulnera el art. 24 C.E., en cuanto no proporciona una motivación suficiente para la conclusión obtenida. Así se desprende de una abundante doctrina jurisprudencial, que cita, y concluye afirmando dejar de aplicar las normas de tutela de un derecho fundamental.

Por todo lo anterior, solicita de este Tribunal que dicte Sentencia estimatoria, en la que se declare la nulidad de la resolución impugnada y se retrotraigan las actuaciones, para que por la Sala de instancia se dicte nueva Sentencia en que se respete el derecho fundamental consagrado en el art. 14 C.E.

4. Tras integrar la demanda aportando la documentación acreditativa de la fecha de notificación de la Sentencia, en los términos en que le fue requerida, la Sección Primera de este Tribunal acordó admitir a trámite la demanda de amparo por providencia de 23 de marzo de 1992. En la misma resolución se requería a los Tribunales de procedencia para que remitiesen las actuaciones correspondientes y emplazasen a quienes fueron parte en el proceso de instancia, para que compareciesen, en su caso, en el proceso de amparo. Por escrito registrado el 26 de marzo de 1992, compareció en estas actuaciones el Abogado del Estado.

5. Abierto el trámite de alegaciones por providencia de fecha 20 de julio de 1992, el Abogado del Estado efectuó las suyas por escrito registrado con fecha 15 de septiembre de 1992. En su argumentación destacaba que, en el presente caso, no se trataba de un despido, sino de una prórroga contractual que, a todos los efectos, equivalía a la concertación de un nuevo contrato con la trabajadora. Dado que la doctrina del T.C. en materia de discriminación la proscribió en relación con el despido, no puede ser aplicable a casos como éste en que, justamente, falla el presupuesto de la previa extinción de la relación de trabajo. De hecho, la posibilidad de delimitar el ámbito de libertad y la prohibición de resultados inconstitucionales sólo puede operar sobre modificaciones de un estatus jurídico previamente existente o en el plano de concretos derechos y obligaciones. Sin

embargo, no puede operar adecuadamente en los casos en que está en juego la libertad de contratación porque, técnicamente, no es un «derecho», sino el presupuesto de nacimiento de relaciones jurídicas privadas. En suma, las razones por las que se contrata a una persona con preferencia sobre otra, pertenecen al ámbito de los «motivos», y éstos son irrelevantes para el Derecho.

6. Por escrito registrado el 15 de septiembre de 1992, la parte efectuó sus alegaciones en las que, sustancialmente, reproducía las contenidas en la demanda de amparo.

7. A su vez, el Ministerio Fiscal evacuó el trámite conferido por escrito de fecha 23 de septiembre de 1992. En primer lugar, descarta que haya podido producirse una vulneración del art. 24 C.E., dado que en la Sentencia de instancia existe suficiente motivación de las razones por las que se ha descartado que en este caso concurriera una discriminación vedada por el art. 14 C.E. El que la respuesta judicial haya sido desestimatoria de las pretensiones de la recurrente, pues, no afecta al art. 24.1 C.E.

Por lo que respecta a la vulneración del art. 14 C.E., aunque considera aceptables los razonamientos de instancia, no cree que se vulnere derecho fundamental alguno, a la vista de los argumentos del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Si no existió un despido, sino una no contratación, no puede entenderse producida discriminación alguna, por pertenecer estas conductas al ámbito de autodeterminación de la persona y no al desarrollo de vínculos y obligaciones adquiridas con anterioridad en el curso de la relación de trabajo.

8. Por providencia de 2 de junio de 1993, se fijó para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 7 siguiente.

II. Fundamentos jurídicos

1. La demanda de amparo denuncia, en síntesis, la pretendida vulneración del art. 14 C.E., por la resolución de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, que consideraba que no podía estimarse que en el caso se hubiera producido la discriminación por razón de sexo alegada, ya que no había existido un despido, sino que, simplemente, la empresa se había abstenido de renovar el contrato temporal que la vinculaba con la trabajadora.

En esto consiste el núcleo de la cuestión de fondo planteada, puesto que la alegada vulneración del art. 24.1 C.E. es meramente instrumental para obtener el amparo pedido frente a la pretendida discriminación, y carece de relevancia autónoma. El Tribunal Superior de Justicia ha razonado su postura con una fundamentación jurídica en términos suficientes para entender cumplidas las exigencias del art. 24.1 C.E., aunque denegase la pretensión actora. Por ello, debe descartarse este motivo segundo de amparo esgrimido en la demanda que, en esencia, sólo es una reproducción bajo otra óptica de la pretensión principal, la alegada vulneración del art. 14 C.E.

2. Centrada la cuestión en la denunciada discriminación por razón de sexo contraria al art. 14 C.E. se ha de recordar que, como este Tribunal ha tenido ya ocasión de mantener, la discriminación por razón de sexo no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También comprende estos mismos tratamientos cuando se fundan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de

conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. En esta línea ya se pronunciaron las SSTC 94/1984 y 166/1988, citadas por la actora en su demanda.

Conviene, también, tener en cuenta una peculiar circunstancia concurrente en este caso, que le dota de caracteres específicos. La Sentencia de instancia en su fundamentación y en sus hechos probados estima que el embarazo de la trabajadora fue la causa determinante de la conducta de la Administración pública empleadora. Declarado expresamente probado este hecho en la instancia (porque la Administración no pudo aportar elementos probatorios que desvirtuaran el clima discriminatorio puesto de manifiesto por la trabajadora), la Sala del Tribunal Superior de Justicia mantuvo sin alteraciones su relato de hechos probados, y dejó, por tanto, establecida definitivamente esta conexión causal entre el hecho denunciado —la no renovación del contrato temporal que unía a la actora con el Ministerio de Cultura— y el motivo jurídicamente relevante que lo fundamentó.

Lo que se discute, en síntesis, es si excluye la consideración de un acto discriminatorio prohibido el que se trate, como afirma el Tribunal Superior de Justicia, de una decisión del empresario de no renovar el contrato de trabajo en curso o no contratar de nuevo a la recurrente, pese a ese motivo del estado de embarazo de la trabajadora, y ello «al no existir relación laboral ni, por consiguiente, despido, por lo que mal puede ser éste calificado como nulo por discriminación».

3. Respecto de este aspecto de la cuestión planteada, debe tenerse en cuenta que la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para el sujeto que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en él de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, por su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 C.E.).

En este contexto, no puede sostenerse en modo alguno que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta de esta naturaleza, y, mucho menos, cuando esa relación laboral podría haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva, y ello no se produce a consecuencia del hecho del embarazo sobrevenido de la mujer.

De sostenerse la postura anterior, quedarían al margen de tutela algunas de las más notorias consecuencias de la discriminación como mal social a erradicar por mandato constitucional (las especiales dificultades en el acceso al empleo de los colectivos discriminados o, en el caso de la mujer, la continuidad de su propia carrera profesional por la maternidad) y, además, quedarían virtualmente vacíos de contenido compromisos internacionales adquiridos por España en esta materia, de cuya virtualidad interpretativa de lo dispuesto en el art. 14 C.E. no cabe dudar (art. 10.2 C.E.). Así sucedería con lo establecido en el Convenio núm. 111 de la O.I.T., que prohíbe también las discriminaciones «en el empleo y la ocupación» (lo que, obviamente, incluye los momentos preliminares a la contratación). Y así sucedería con lo establecido en el Convenio sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979 (rat. 16 de diciembre de 1983), cuyo art. 11 extiende el compromiso de los Estados firmantes a establecer mecanismos adecuados de tutela contra la discriminación de la mujer en relación con el empleo y el ejercicio del «derecho al trabajo, como derecho inalienable de todo ser humano».

No puede mantenerse que en el presente caso no se ha producido una discriminación por el solo dato de

que el empresario se ha limitado a ejercitar un acto de libertad al margen del contrato de trabajo. La conducta empresarial, fundada en motivos expresamente prohibidos como el sexo, no puede ser valorada como un mero acto de libertad indiferente para el Derecho. La trascendencia del acceso al empleo como vehículo de superación de la situación social peyorativa de los colectivos discriminados no puede ser negada, como lo ratifican los instrumentos internacionales citados. Y por ello mismo, la mera negativa a renovar un contrato o a contratar por parte del empresario, es jurídicamente relevante desde el momento en que a la luz de los hechos declarados probados, ha sido un motivo prohibido por discriminatorio el que ha obstado a la reanudación de la relación laboral, porque entra de lleno en el ámbito de aplicación del art. 14 C.E., y deben serle aparejadas las consecuencias lógicas que derivan de esta calificación.

Por consiguiente, una argumentación como la mantenida por la Sala en su resolución hoy impugnada provoca, sustancialmente, el efecto de abstenerse en dispensar el amparo que se pide con fundamento en principios extraídos del ámbito de la legalidad ordinaria, que no pueden, en modo alguno, neutralizar la realidad comprobada —y los efectos— de la vulneración por el empresario de un derecho fundamental de la actora (STC 88/1985, fundamento jurídico 4.º). La Sentencia ahora impugnada, fundándose en motivos carentes de virtualidad para oponerse a la efectividad del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, ha vulnerado el art. 14 C.E., por lo que el recurso de amparo ha de ser estimado.

4. Detectada la existencia de una conducta discriminatoria del empresario, la misma debió ser corregida por el órgano judicial, y al no haberlo hecho así, nos corresponde adoptar las medidas necesarias para eliminar los efectos perjudiciales que aquella conducta discriminatoria ha producido. Sólo así puede entenderse cumplido el mandato constitucional de que «no prevalezca» discriminación alguna; un mandato reforzado que impone a los poderes públicos la obligación específica de adoptar las medidas precisas para garantizar la efectividad de la igualdad rota (art. 53.2 C.E.).

Puesto que la referida conducta prohibida ha tenido como consecuencia el crear un obstáculo definitivo al acceso al empleo de la trabajadora afectada, sus efectos pueden ser equiparados a los de aquellas medidas que, en el ordenamiento laboral, impiden la continuidad del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario, esto es, a los del despido fundado en la vulneración de un derecho fundamental (STC 166/1988), o sea, la ineficacia absoluta del acto empresarial extintivo; ilícito por discriminatorio. En el presente caso, el efecto anulador afectaría a la denegación de la prórroga, y por ello, eliminada esa denegación, habría de entender prorrogada temporalmente o contratada por un nuevo período el primitivo contrato temporal para el fomento del empleo. Así lo entendió la Sentencia de instancia, que condenó al Ministerio de Cultura a abonar a la actora los salarios dejados de percibir desde el día 1 de julio al 31 de diciembre de 1990. De este modo, para restituir a la actora en el goce de su derecho fundamental, procede anular la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia para que produzca plenos efectos la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 26 de Madrid, de 7 de enero de 1991 (autos 580/90).

FALLO

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

Ha decidido

Estimar el recurso de amparo y, en su virtud:

1.º Declarar el derecho de la recurrente a no ser discriminada por su condición de mujer (art. 14 C.E.).

2.º Declarar la nulidad de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 7 de mayo de 1991 (recurso de suplicación núm. 1.089/91).

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

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

16035 *Sala Primera. Sentencia 174/1994, de 7 de junio de 1994. Recurso de amparo 732/1992. Contra Auto de la Audiencia Provincial de San Sebastián y otras resoluciones judiciales previas, desestimatorias del recurso de nulidad de actuaciones, promovido por los recurrentes y fundado en que el Juzgado de Instrucción dispuso en el proceso penal abreviado la apertura del juicio oral sin haberles notificado, previamente, el Auto de conclusión de las diligencias previas. Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: no agotamiento de recursos en la vía judicial.*

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

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 732/92 promovido por don Juan Ripalda González y doña María Angeles Esain Erice, representados por el Procurador de los Tribunales don José de Murga y Rodríguez y bajo la asistencia letrada de don Raúl Martín, contra el Auto de la Audiencia Provincial de San Sebastián que desestima el recurso de queja deducido por los recurrentes contra el Auto del Juzgado de Instrucción núm. 1 de Eibar que, a su vez, desestimó el recurso de nulidad de actuaciones promovido por los recurrentes, fundado en que el Juzgado de Instrucción dispuso en el proceso penal abreviado 785/90 la apertura del juicio oral sin haberles notificado, previamente, el Auto de conclusión de las diligencias previas. Ha intervenido el Ministerio Fiscal, y ha sido Ponente don Vicente Gimeno Sendra, quien expresa el parecer de la Sala.