**STC 58/1994, de 28 de febrero de 1994**

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

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el recurso de amparo núm. 205/91 interpuesto por la Procuradora doña Isabel Cañedo Vega, en nombre y representación del Comité de Empresa de ANTONIO PUIG, S.A., asistido del Letrado don Joan Agusti Maragall, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona, de fecha 30 abril de 1990, en los autos 145/90, y contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 5 de diciembre de 1990, recaída en el rollo 4.273/90, que desestima el recurso especial de suplicación interpuesto contra la anterior. Han comparecido el Ministerio Fiscal y la entidad ANTONIO PUIG, S.A., representada por el Procurador don Enrique Sorribes Torra y asistida del Letrado don Nemesio Valls Sanfeliu, y ha sido Ponente el Presidente del Tribunal don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, quien expresa el parecer de la Sala.

 **I. Antecedentes**

1. Por escrito que tuvo entrada en este Tribunal el día 30 de enero de 1991, se interpuso el presente recurso de amparo por parte de la representación procesal del Comité de Empresa de Antonio Puig, S.A., contra las resoluciones judiciales anteriormente mencionadas.

2. La demanda se basa en los siguientes hechos:

A) El Comité de Empresa de Antonio Puig, S.A., interpuso procedimiento de conflicto colectivo de trabajo en el que invocaba la situación discriminatoria padecida por 140 empleadas de las secciones de envasado y expedición de esta empresa que, ostentando categorías profesionales superiores o equivalentes a las de los hombres empleados en dichas secciones, percibían una retribución mensual sensiblemente inferior.

B) El Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña emitió informe en torno a la cuestión debatida, en el que señala que el Convenio Colectivo de empresa aplicable establece una retribución salarial diferenciada entre categorías profesionales masculinas y femeninas de la que se deriva una discriminación para el personal femenino, por lo que procede la equiparación retributiva entre unos y otros trabajadores, ya que el sexo constituye la única condición diferenciadora tenida en cuenta.

C) Las categorías de profesional de industria (de 1ª y de 2ª), de ayudante especializado y de peón han sido ocupadas en la empresa exclusivamente por hombres, mientras que las de oficiales (de 1ª y de 2ª) lo han sido por mujeres, al menos hasta fecha reciente, ya que en el último año la empresa introdujo ocho oficiales en la categoría de oficial. En cualquier caso, es criterio sostenido en la empresa la contratación de mujeres para los puestos de trabajo desempeñados por oficiales, y en concreto para los puestos de las cadenas o líneas de producción.

D) Si bien existen diferencias funcionales entre los puestos de trabajo habitualmente reservados a mujeres (oficiales de actividades complementarias de 1ª y 2ª), y los desempeñados exclusivamente por hombres (profesionales de industria de 1ª y 2ª), no existe impedimento físico alguno para que las labores correspondientes a las categorías expuestas sean realizadas por trabajadores de uno u otro sexo.

E) Las categorías asignadas a trabajadores varones perciben una retribución superior. En concreto el importe diario del "complemento de calidad y cantidad en el trabajo normal" establecido en el Convenio y tachado de discriminatorio es superior en todas las categorías ocupadas por hombres (desde 1.853 pts. del profesional 1ª a 1.667 del peón), ya que en las categorías femeninas la cuantía es inferior incluso a la menor de las anteriores (938 pts. para el oficial 1ª de actividades complementarias, 829 para el oficial 2ª).

F) El conflicto planteado se refiere a las secciones de "envasado" y "expedición", dentro las cuales prestan servicios tanto unos como otros trabajadores. En la Sección de envasado funcionan distintas cadenas o cintas de producción, en las que el llenado de frascos y envasado de los mismos, desde los dos puestos básicos de trabajo, "maquinista" y "envasado", es realizado por oficialas de 1ª y 2ª. Los profesionales de industria de 1ª y 2ª, los ayudantes especialistas y los peones, por su parte, dentro de esa misma sección suministran a las cintas los elementos y materiales necesarios para el trabajo de las oficialas de actividades complementarias, rellenan de nuevo producto las máquinas de vacío para envasar y limpian las mismas, cambiando el producto en su caso, trasladan los productos acabados y reciben materiales del almacén, y suministran las órdenes de fabricación. En la otra sección afectada por el conflicto, la de "expediciones", las oficialas de actividades complementarias adscritas a sus distintas subsecciones (preparación de pedidos, expedición y exportación) desarrollan las tareas de codificado de exportación, distribución de pedidos, separado de expediciones, paletizado de agencias, verificación y alimentado de estanterías. El personal masculino (profesionales de industria, ayudantes especialistas y peones) embala los pedidos destinados a la exportación, así como los pedidos especiales tales como ventas de empresas, hoteles y de ciertos destinos singulares, y cargan los mismos por cinta o mediante palets en el camión.

G) Las pretensiones deducidas por medio del procedimiento de conflicto fueron desestimadas por el Juzgado de lo Social, cuya resolución aduce que las tareas desarrolladas por los trabajadores de uno y otro sexo son significativamente distintas. En la sección de envasado las mujeres ocupan los puestos de las cadenas de producción y los hombres alimentan las mismas. En expedición también son diferentes los trabajos. La retribución correspondiente a las categorías está compuesta por el salario base y el complemento de calidad y cantidad en el trabajo, y el devengo voluntario extraconvenio, por su parte, permite un ajuste posterior del concreto puesto de trabajo desempeñado. Finalmente, en cuanto a los criterios empresariales para contratar con preferencia hombres o mujeres en determinados puestos y categorías, estima que debe reconocerse a la empresa la facultad de elegir a las personas que le convengan, salvo que su decisión tenga una evidente y manifiesta finalidad discriminatoria.

H) Interpuesto recurso especial de suplicación, fue desestimado por el Tribunal Superior, cuya Sentencia recuerda que la impugnación se dirige contra un convenio que fue concluido por la empresa y por los mismos trabajadores que más tarde lo tachan de discriminatorio, lo que hace exigible un mayor esfuerzo probatorio, aun aceptando la doctrina constitucional sobre la inversión de la carga de la prueba en supuestos de discriminación por razón del sexo. La empresa por su parte ha probado la diversidad de tareas realizadas por uno y otro colectivo profesional, por lo que no puede atribuirse al sexo la diferencia retributiva, sino a la diferente clasificación profesional.

3. Según la demanda, de las resoluciones recurridas se desprenden diferentes motivos de vulneración constitucional. En primer lugar, de los dos informes emitidos por la autoridad laboral, solamente el primero fue tenido en cuenta por las resoluciones judiciales. En segundo lugar, no se respetó en dichas resoluciones la regla de la inversión de la carga de la prueba. En tercer lugar, la Sentencia del Tribunal Superior adolece de falta de fundamentación, ya que considera intrascendentes las rectificaciones de los hechos probados pretendidas en la demanda sin argumentar las razones al respecto. En cuarto lugar, tacha de incongruente la Sentencia de suplicación, puesto que el Tribunal introduce consideraciones sobre la mayor onerosidad del trabajo de los varones no contenidas en la Sentencia de instancia. Finalmente, invoca como infringido el derecho a la igualdad del art. 14 C.E., ya que de las propias resoluciones se desprende que ha existido discriminación por razón del sexo. Solicita por todo ello que se declare la nulidad del denominado complemento de calidad y cantidad en el trabajo normal de las categorías profesionales de oficial de 1ª y 2ª de actividades complementarias, contenido en la tabla salarial unida como Anexo 1 al Convenio de Empresa, por ser discriminatorios , y que su importe sea sustituido por el asignado a las categorías de profesional 1ª y 2ª del mismo Convenio. Alternativamente, pide también que sean anuladas ambas resoluciones judiciales, al objeto de que se considere como integrante de la demanda inicial el segundo informe emitido por la autoridad laboral.

4. El recurso fue admitido a trámite mediante providencia de 14 de mayo de 1991, que interesó el oportuno emplazamiento de las partes, a excepción de la propia recurrente. Con anterioridad otra resolución de 21 de marzo del mismo año había acordado interesar la remisión de las actuaciones, que fueron recibidas en la sede del Tribunal con fechas 18 y 19 de abril. Con fecha 10 de julio de 1991 se personó en las actuaciones el Procurador don Enrique Sorribes Torra, en representación de ANTONIO PUIG, S.A., y por providencia de 16 de septiembre de 1991 la Sección acordó dar vista de las actuaciones al Ministerio Fiscal y a la representación de las partes personadas, para que pudieran presentar sus alegaciones.

5. En su escrito de 9 de septiembre de 1991 el Ministerio Fiscal informa en sentido contrario a la concesión del amparo solicitado. El Convenio Colectivo por sí mismo no lesiona el derecho fundamental, ya que establece diferente retribución según categorías, sin reservar alguna de ellas exclusivamente para un determinado sexo. Es la práctica empresarial posterior la que atribuye unos puestos a hombres y otros a mujeres, práctica que no ha sido impugnada por la demanda formulada en el proceso laboral, y no puede serlo ahora sin incurrir en el improcedente planteamiento de una cuestión nueva. En cuanto a las resoluciones judiciales, no es aplicable la regla de la inversión de la carga de las prueba al no haber imputado al empresario sino al convenio colectivo la supuesta discriminación, lo que hace innecesario apreciar el segundo informe de la autoridad laboral, lo que no comporta vulneración del derecho a practicar prueba. Finalmente la Sentencia del Tribunal Superior es congruente con las pretensiones formuladas y está suficientemente fundamentada.

6. La Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega, en representación del Comité de Empresa de Antonio Puig, S.A., presentó con la misma fecha sus alegaciones, invocando la doctrina contenida en la STC 145/1991, ya que tanto la diferenciación salarial y el igual valor de los trabajos realizados por los trabajadores de uno y otro sexo, como la ausencia de causas objetivas que justifiquen la diferencia de trato, deben llevar a la concesión del amparo. En una misma sección coexisten dos grupos profesionales, uno integrado exclusivamente por hombres y otro casi exclusivamente por mujeres (hasta un pasado muy reciente únicamente mujeres), clasificados en categorías de análogo nivel de responsabilidad y salario base, pero cuyos puestos de trabajo son retribuidos mediante un complemento de cuantía inferior para las mujeres.

7. El Procurador Sr. Sorribes Torra, en nombre de la empresa ANTONIO PUIG, S.A., presentó con igual fecha su escrito de alegaciones, conforme al cual la ausencia de mención expresa al segundo informe ampliatorio de la autoridad laboral no implica desconocimiento de su contenido. En cuanto a la regla de la carga de la prueba, estima que no puede operar un automatismo absoluto de traslación de la carga de la prueba, sino que conforme a la STC 36/1986 y la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 17 de octubre de 1989, asunto DANFOSS, la dificultad probatoria de los supuestos de discriminación de trabajadores por razón del sexo puede imponer en ocasiones la inversión de la carga de la prueba. Así, cuando una empresa aplica un sistema de remuneración que se caracteriza por la falta absoluta de transparencia, incumbe al empresario la prueba de que su práctica salarial no es discriminatoria, desde el momento que se acredita, en relación con un número relativamente alto de asalariados, que la remuneración media de los trabajadores de sexo femenino es inferior a la que perciben los empleados varones. Esa falta de transparencia no concurre en este caso. La resolución judicial previa está suficientemente fundada, por lo demás, y es congruente con las pretensiones deducidas por las partes. En cuanto a la igualdad entre los trabajadores, no hay identidad de situaciones, y el valor de los trabajos realizados por unos y otros empleados no es igual.

8. Por providencia de 25 de enero de 1994, se acordó señalar para deliberación y votación de esta Sentencia el día 27 siguiente, quedando conclusa el día de la fecha.

##### II. Fundamentos jurídicos

1. La demanda imputa a las resoluciones judiciales recurridas dos motivos diferentes de violación constitucional, el primero de ellos referido al derecho a la tutela judicial efectiva, y el segundo al derecho a la igualdad y no discriminación del art. 14 C.E.

En relación con el derecho reconocido en el art. 24 C.E., se alega en la demanda la vulneración del derecho a obtener tutela judicial efectiva y a un proceso dotado de todas las garantías. Se señala, en primer lugar, que no fue tomado en cuenta un informe ampliatorio emitido por la Autoridad laboral, pero la falta de mención expresa sobre tal informe en la Sentencia no implica necesariamente que no fuera tomado en cuenta por el órgano jurisdiccional, y menos aún que semejante omisión, de haber tenido lugar, hubiera ocasionado a los recurrentes un efectivo perjuicio en sus posibilidades de defensa hasta el punto de lesionar su derecho fundamental a obtener tutela judicial efectiva y a un proceso con todas las garantías. La escueta fundamentación jurídica contenida en la misma resolución, objeto de la segunda línea argumental de la demanda, solamente se predica de un aspecto parcial, como es la revisión de los hechos probados, y expresa con toda claridad el motivo que lleva a desestimar la petición deducida. En efecto, la fundamentación jurídica de una resolución no ha de ser especialmente detallada o extensa, sino en todo caso suficiente para dar a conocer a los destinatarios de la misma las razones que han llevado a adoptar un determinado pronunciamiento. Tampoco afecta al derecho fundamental invocado que el Tribunal Superior obtenga sus propias conclusiones de los hechos probados facilitados por la Sentencia precedente, ya que ello no implica en este caso una desviación por exceso respecto de las pretensiones de las partes, ni siquiera en relación con las deducidas en la fase de recurso.

Se ha de rechazar por consecuencia que las resoluciones judiciales hayan desconocido el derecho a la tutela judicial efectiva del recurrente.

2. En lo que se refiere a la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, que constituye el núcleo central de la demanda, la misma cuestiona de una parte la aplicación de las reglas sobre carga de la prueba en supuestos de lesión de este derecho fundamental, y más adelante a la infracción de este derecho, aun ateniéndose estrictamente a los hechos declarados probados.

Desde este segundo enfoque hemos de examinar la pretensión de amparo, puesto que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia estima razonadamente cumplida la regla de inversión de la carga probatoria al haber acreditado la empresa la realización de funciones distintas por parte de unas y otras categorías de trabajadores, y a partir de esa premisa fáctica el órgano jurisdiccional ha expuesto los motivos por los cuales entiende que no existe la discriminación invocada (STC 38/1986, fundamento jurídico 4º). Por lo tanto, sólo nos corresponde resolver si procede o no el otorgamiento de amparo en términos de restablecimiento del derecho a la igualdad porque las diferencias de funciones realizadas por unos y otros trabajadores no justifican el efecto discriminatorio, consistente en un complemento salarial superior en las categorías reservadas a los hombres, incluso en las de salario base inferior, que en las de preferente adscripción femenina, siendo así que, conforme las resoluciones judiciales declaran probado, ningún impedimento físico existe para que unas y otras labores sean desarrolladas por trabajadores de uno y otro sexo. O lo que es lo mismo, la discrepancia ha de centrarse no en la determinación de los hechos, sino en su calificación jurídica, si han de considerarse o no de igual valor los trabajos desempeñados preferentemente por mujeres, respecto a los trabajos, mejor retribuidos, desempeñados preferentemente por hombres.

3. Una cuestión previa a plantear es determinar, dentro de la relación de trabajo, el acto o actos en que se concreta la discriminación denunciada. Desde la demanda inicial en la instancia, los actores han sostenido que la diferenciación fundada en el sexo ha tenido su origen en el Convenio Colectivo, que tiene en el sexo el factor determinante. Aunque no unánimemente, en los Tribunales de instancia se ha abierto paso a la idea de la neutralidad de la norma convencional, y la propia empresa recurrida ha puesto de manifiesto, también, cómo no son las normas del Convenio las que implantan la desigualdad de trato sino, todo lo más, la práctica de contratar hombres o mujeres preferentemente, para ocupar puestos en alguna de las categorías sobre las que versa el conflicto.

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, tratándose de un Acuerdo de empresa, se ha realizado atendiendo a las concretas circunstancias concurrentes en aquélla -que los negociadores debían de conocer- y, muy especialmente, a la efectiva feminización de ciertas categorías. De ahí que, eventualmente, la discriminación no se haya producido meramente por la práctica de empresa, sino por el clausulado del Convenio, que con esta neutralidad terminológica, podría encubrir u ocultar la realidad de categorías predominantemente ocupadas por trabajadores de uno y otro sexo. Una realidad fáctica, pues, que no puede afirmarse, sin más, que no ha trascendido a la norma, caracterizando el contenido de ésta.

4. Por consiguiente, hemos de examinar si la distinta valoración del trabajo a desarrollar en las categorías predominantemente masculinas y en las categorías feminizadas, pueden ser explicadas por razones ajenas a la consideración del sexo de los trabajadores y basadas exclusivamente en el mayor valor del trabajo realizado por las categorías masculinizadas, lo que permitiría excluir la existencia de la discriminación retributiva alegada en la demanda.

Para ello, debemos partir del hecho de que, como los Tribunales de instancia mantienen, no existe impedimento físico alguno por el que las trabajadoras no puedan desempeñar puestos de trabajo en las categorías que habitualmente ocupan los trabajadores, ni viceversa. No habiendo un requerimiento específico de la pertenencia a un determinado sexo que justifique esta asignación categorial, ha de examinarse si en la evaluación de los trabajados encomendados a las diversas categorías se ha producido una diferenciación con repercusión en el salario en perjuicio de un determinado sexo, en este caso de las mujeres pertenecientes mayoritariamente a la categoría salarialmente infravalorada.

En esta segunda vertiente, al no tratarse de trabajos iguales, el juicio constitucional se hace más complejo, y ha de tener en cuenta una serie de criterios que han de ser utilizados conjuntamente, para lo que cabe contar, al amparo de lo previsto en el art. 10.2 de nuestra Norma fundamental, las reglas que al respecto ha elaborado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia de discriminación salarial. Partiendo de ellas, es posible sintetizar tres grupos de reglas, que integran las diversas facetas de este complejo juicio de igualdad:

a) En los supuestos en que existan categorías predominantemente ocupadas por trabajadores de uno u otro sexo, desigualmente retribuidas, y no exista transparencia en la determinación de los criterios retributivos, corresponde plenamente 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 (Sentencia del T.J.C.C.E.E.) caso ENDERBY, 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 que es 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 en circunstancias excepcionales y por razón de la específica naturaleza del trabajo, se requieran 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 trabajos en los que sólo han sido tomados en consideración a efectos salariales rasgos inherentes a uno de los sexos, en detrimento del otro (STC 145/1991; Directiva C.E. 75/117 cit. art. 1, párrafo 2).

Sólo del juego conjunto de estas 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.

5. En el presente caso, los órganos judiciales han constatado la diferencia retributiva existente en el complemento "de calidad y cantidad" por trabajo normal, entre las categorías de oficial primero y segundo de actividades complementarias, reservadas para las mujeres conforme a una práctica empresarial sostenida, hasta que en fecha reciente se admitió en ellas a un cierto número minoritario de hombres, y la de profesionales de industria de primera y de segunda, cuyo salario base es igual respectivamente a las anteriores, en las que la empresa contrata únicamente varones, al igual que en los de ayudantes y peón. El complemento tachado de discriminatorio es superior en las categorías reservadas a los hombres, incluso en las de salario base inferior, que en las de mayoritaria adscripción femenina.

También los órganos judiciales han recogido como hechos probados las descripciones de las tareas realizadas por los trabajadores integrantes de las diversas categorías que estaban siendo objeto de comparación. Han constatado que unos y otros trabajadores están adscritos a las mismas Secciones (de "envasado" y "expedición"), pero con diferencias funcionales entre los puestos de trabajo de cada una de las categorías, las mujeres ocupan los puestos de las cadenas de producción, mientras que los hombres se ocupan de alimentar las mismas líneas o cadenas de producción. En los puestos de "expedición" los trabajadores varones embalan y cargan los pedidos con destino a exportación y pedidos especiales, mientras las categorías asignadas con preferencia a mujeres distribuyen los pedidos, separan los pedidos y preparan los palets por agencias.

Hecha esta descripción, sin embargo, no puede considerarse agotado el esfuerzo de análisis del valor del trabajo realizado por unos y otros trabajadores, tal como se desprende de la síntesis antes hecha de la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y de este Tribunal. El sólo enunciado de tareas diversas es un argumento descriptivo, que, aunque imprescindible como paso previo, no prejuzga en absoluto la razón por la que unas tareas -las desempeñadas predominantemente por hombres- han sido más valoradas que otras -las desempeñadas predominantemente por mujeres- a efectos salariales. Al contrario, es ahora cuando los criterios de valoración utilizados deben hacerse transparentes, incumbiendo al empleador la carga de mostrar cuáles sean esos, y su neutralidad desde la perspectiva del art. 14 C.E.

6. Como el propio Tribunal de procedencia ha puesto de manifiesto, las alegaciones del empleador se han centrado en la diversidad de tareas, destacando el "mayor esfuerzo" requerido para desarrollar las encomendadas a los trabajadores varones. El esfuerzo físico, en cuanto rasgo de la actividad humana que puede proyectarse sobre una determinada tarea, puede ser tomado en consideración, pero su clara falta de neutralidad, por el diverso impacto que produce en ambos sexos, requiere de los órganos judiciales un especial rigor al estimar las alegaciones y pruebas en este sentido por parte de quien pretenda defender su ritualidad para justificar una diferencia retributiva. En virtud de ese rigor, sólo sería posible la admisión de criterios de esta naturaleza si se acreditase de forma indubitada que el esfuerzo físico constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo de la tarea, o bien que se trate de un elemento esencial en ésta, siendo preciso, aun en estos casos, que se combine con otros rasgos tipificadores neutros desde el punto de vista que interesa considerar.

Fuera de los supuestos citados, la prohibición de discriminación excluye el recurso a criterios de evaluación sexualmente caracterizados, imponiéndose el uso de criterios neutros, basados en atributos igualmente predicables de ambos géneros, sin cuya utilización real y efectiva la evalución de tareas será ilegítima por obstaculizar el logro de la igualdad de trato en material salarial (arts. 14 y 35.2 C.E.).

A la vista de lo anterior se pone de manifiesto que, en el presente caso, al haberse alegado por el empresario y aceptado por el órgano judicial el criterio del esfuerzo físico como único explícito y relevante para justificar la diferencia salarial, esta referencia -vacía, por no ir acompañada de la prueba cualificada de que se ha hablado- es irrelevante para justificar la diferencia de trato, que debe ser por tanto considerada discriminatoria.

7. La calificación como discriminatoria de la diferencia de trato en el complemento de calidad y cantidad de las categorías profesionales de oficiales de 1ª y 2ª de actividades complementarias, contenidas en la tabla salarial del Convenio Colectivo de empresa respecto a las categorías de profesionales 1 y 2 de industria, implica, en los términos antes expuestos que hemos de anular las Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en cuanto desestimaron la pretensión actora, y al mismo tiempo hemos de declarar el derecho a la igualdad retributiva entre unas y otras categorías en relación a dicho complemento, como remedio necesario para eliminar la desigualdad contraria a la prohibición de discriminación por sexo contenida en el art. 14 C.E., equiparación que habrá de beneficiar también a los escasos trabajadores del sexo masculino incluidos en las categorías profesionales de oficial 1 y 2 de actividades complementarias.

El amplio contenido del art. 55.1 LOTC no autoriza, sin embargo, a alterar la naturaleza del cauce procesal en que se produjo la vulneración, añadiendo al pronunciamiento judicial pretensiones formuladas en la demanda de amparo, como la nulidad de las correspondientes clausulas del Convenio Colectivo, que no se ejercieron en el proceso de origen, en el que exclusivamente se solicitó declaración de la obligación de la empresa de proceder a la equiparación retributiva. Por ello, pese al origen convencional de la discriminación, no podemos pronunciarnos sobre los efectos que pueda tener la declaración del derecho de equiparación retributiva sobre la validez y el alcance de las clausulas correspondientes del Convenio Colectivo, cuestión que corresponderá determinar a las propias partes del Convenio Colectivo, y resolver, en su caso, en los cauces procesales correspondientes, a los órganos de la jurisdicción social.

### F A L L O

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

Ha decidido

Estimar el presente recurso de amparo y, en su virtud:

1º. Reconocer el derecho de las trabajadoras afectadas por el conflicto colectivo a no ser discriminadas por razón del sexo.

2º. Declarar la nulidad de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona (autos 145/90) y de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de diciembre de 1990 (recurso núm. 4273/90).

3º. Declarar el derecho de los trabajadores y trabajadoras, con categoría de oficiales de 1ª y 2ª de actividades complementarias, a percibir el complemento de cantidad y calidad en la misma cuantía que el asignado a los profesionales de 1ª y 2ª de industria, respectivamente.

Publíquese esta Sentencia en el "Boletín Oficial del Estado".

Dada en Madrid, a veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y cuatro