

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 8 de abril de 1976 *

En el asunto 43/75,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por la cour de travail de Bruxelles, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Gabrielle Defrenne, antigua azafata de vuelo, con domicilio en Bruselas-Jette,

y

Société anonyme belge de navigation aérienne (Sabena), con domicilio social en Bruselas,

una decisión con carácter prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: R. Lecourt, Presidente; H. Kutscher y A. O'Keefe, Presidentes de Sala; A.M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore y M. Sørensen, Jueces;

* Lengua de procedimiento: francés.

Abogado General: Sr. A. Trabucchi;
Secretario: Sr. A. Van Houtte;

dicta la siguiente

Sentencia

(No se transcriben los antecedentes de hecho.)

Fundamentos de Derecho

- 1 Considerando que, mediante resolución de 23 de abril de 1975, recibida en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 2 de mayo siguiente, la cour de travail de Bruxelles planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, dos cuestiones relativas al efecto y al desarrollo del artículo 119 del Tratado sobre el principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo;
- 2 que tales cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre una azafata de vuelo y su empresa, la Sociedad Anónima SABENA, referente a una indemnización reclamada por la demandante en el procedimiento principal debido a que, entre el 15 de febrero de 1963 y el 1 de febrero de 1966, la misma, dada su condición de trabajador de sexo femenino, fue víctima de una discriminación en materia de retribución, en relación con sus compañeros de sexo masculino, que realizaban el mismo trabajo como «auxiliares de vuelo»;
- 3 que, según la resolución de remisión, las partes están de acuerdo en el hecho de que el trabajo de azafata es idéntico al de auxiliar de vuelo y de que, durante el período de referencia, dadas las circunstancias concurrentes, no se discute la existencia de discriminación en materia de retribución en detrimento de la azafata.

Sobre la primera cuestión (efecto directo del artículo 119)

- 4 Considerando, que mediante la primera cuestión se pregunta si el artículo 119 del Tratado «introduce directamente por sí mismo en el Derecho interno de cada Estado miembro, el principio de la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo» y si, «independientemente de cualquier texto de carácter nacional, otorga a los trabajadores el derecho de entablar acciones judiciales ante los órganos jurisdiccionales nacionales para hacer respetar dicho principio»;
- 5 que, en caso afirmativo, se pregunta asimismo, la fecha a partir de la cual debe reconocerse dicho efecto;
- 6 que la respuesta a esta última parte de la primera cuestión se dará conjuntamente con la respuesta a la segunda.
- 7 Considerando que el problema del efecto directo del artículo 119 debe apreciarse en relación con la naturaleza del principio de igualdad de retribución, del objetivo al que apunta dicho precepto y de su lugar en el sistema del Tratado;
- 8 que el artículo 119 apunta a un doble objetivo;
- 9 que, por una parte, habida cuenta de la diferencia en el grado de evolución de las legislaciones sociales en los distintos Estados miembros, el artículo 119 está concebido para evitar que, en lo que a la competencia intracomunitaria se refiere, las empresas radicadas en Estados que efectivamente hayan establecido el principio de igualdad de retribución no sufran merma alguna en el ámbito de la competencia en relación con las empresas sitas en Estados que todavía no hayan eliminado la discriminación salarial en detrimento de la mano de obra femenina;
- 10 que, por otra parte, dicha disposición responde a los objetivos sociales de la Comunidad, la cual no se limita a una unión económica, sino que, al mismo tiempo, mediante una acción común, debe garantizar el progreso social, promover la mejora constante de las condiciones de vida y de trabajo de los pueblos europeos, tal como subraya el Preámbulo del Tratado;

- 11 que dicha finalidad queda confirmada por la inserción del artículo 119 en el conjunto del capítulo consagrado a la política social, cuya disposición liminar, a saber el artículo 117, señala «la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso»;
- 12 que de este doble objetivo, económico y social, se desprende que el principio de igualdad de retribución forma parte de los fundamentos de la Comunidad;
- 13 que, por otra parte, esta consideración explica la razón por la cual previó el Tratado la aplicación íntegra de dicho principio desde el final de la primera etapa del período transitorio;
- 14 que, por lo tanto, en la interpretación de dicho precepto no hay posibilidad de utilizar argumentos basados en la lentitud y resistencia que hayan provocado el retraso en la aplicación efectiva de dicho principio esencial en ciertos Estados miembros;
- 15 que, de modo especial, la integración del artículo 119 en el contexto de la equiparación de las condiciones de trabajo por la vía del progreso permite rechazar la objeción consistente en argumentar que puede respetarse dicho artículo sin recurrir a un aumento de las retribuciones más bajas.
- 16 Considerando que, a tenor del párrafo primero del artículo 119, los Estados miembros están obligados a garantizar y a mantener «la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo»;
- 17 que los párrafos 2 y 3 del mismo artículo añaden algunas precisiones relativas a los conceptos de retribución y de trabajo referidos en el párrafo primero;
- 18 que al objeto de aplicar dichos preceptos, procede establecer una distinción dentro del ámbito de aplicación global del artículo 119, entre, por una parte, las discriminaciones directas y abiertas, que ya cabe advertir meramente sobre la base de los criterios de identidad de trabajo e igualdad de retribución referidos en el citado artículo y, por otra parte, las discriminaciones indirectas y encubiertas que solamente pueden identificarse en función de disposiciones de desarrollo más explícitas, de carácter comunitario o nacional;

- 19 que no se puede ignorar, en efecto, que un desarrollo completo del objetivo a que apunta el artículo 119, a través de la eliminación de todas las discriminaciones entre trabajadores femeninos y masculinos, directas o indirectas, en la perspectiva no sólo de las empresas individuales, sino también de sectores completos de la industria e incluso de la economía en general, en ciertos casos, puede suponer, la determinación de criterios cuya puesta en práctica requiere la adopción de medidas comunitarias y nacionales adecuadas;
- 20 que dicho enfoque se impone tanto más cuanto que los actos comunitarios sobre el particular, que serán tenidos en cuenta al contestar la segunda cuestión, desarrollan el artículo 119 ofreciendo una ampliación del criterio estricto de un «mismo trabajo», de conformidad, especialmente, con las disposiciones del Convenio n° 100 de la Organización Internacional de Trabajo de 1951 relativo a la igualdad de remuneración, cuyo artículo 2 se refiere a la igualdad de remuneración para trabajos «de igual valor».
- 21 Considerando que entre las discriminaciones directas que ya cabe advertir meramente sobre la base de los criterios que ofrece el artículo 119, es preciso incluir, en especial, las que resultan de disposiciones de naturaleza legislativa o de convenios colectivos de trabajo, pudiéndose detectar tales discriminaciones mediante análisis meramente jurídicos;
- 22 que ocurre lo mismo en el caso de una retribución dispar a favor de trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo, realizado en un mismo establecimiento o servicio, público o privado;
- 23 que ante semejante situación –tal y como se demuestra por las propias observaciones consignadas en la resolución de remisión–, el Juez puede reunir todos los elementos fácticos que le permitan apreciar si un trabajador de sexo femenino recibe una retribución inferior a la de un trabajador masculino que realiza idénticos trabajos;
- 24 que al menos, en dichos supuestos, el artículo 119 puede aplicarse directamente y, por lo tanto, puede generar derechos en favor de los justiciables, que los órganos jurisdiccionales deben salvaguardar;
- 25 que, además, las legislaciones nacionales dictadas para la aplicación del principio de igualdad de retribución, normalmente no hacen más que reproducir

sustancialmente los términos del artículo 119 en lo que a las discriminaciones directas se refiere, en los supuestos de un mismo trabajo;

- 26 que, en lo que a esto respecta, la legislación belga es particularmente ilustrativa, por cuanto el artículo 14 del Real Decreto nº 40 sobre el trabajo de las mujeres de 24 de octubre de 1967, se limita a reconocer el derecho que ostenta cualquier trabajador del sexo femenino, de instar acciones ante el órgano jurisdiccional competente con el fin de solicitar que se aplique el principio de igualdad de retribución del artículo 119, al que simplemente se hace remisión.
- 27 Considerando que contra dicha conclusión no cabe invocar el tenor literal del artículo 119;
- 28 que, en primer lugar, no se puede formular ningún razonamiento, contra el efecto directo, del empleo que hace este artículo del término «principio», ya que en la terminología del Tratado, esta expresión se utiliza precisamente para hacer resaltar el carácter fundamental de algunos preceptos, como se desprende, por ejemplo, del título dado a la primera parte del Tratado, consagrado a los «principios», y del artículo 113, según el cual, la política comercial de la Comunidad se basa en «principios uniformes»;
- 29 que al atenuar este concepto, hasta el punto de dejarlo reducido al rango de una vaga indicación, se verían afectados, de manera indirecta, los propios fundamentos de la Comunidad y la cohesión de sus relaciones exteriores;
- 30 que tampoco es posible formular ningún razonamiento basado en el hecho de que el artículo 119 sólo se refiera explícitamente a los Estados miembros;
- 31 que, en efecto, tal como el Tribunal de Justicia ha mantenido ya en otros contextos, el hecho de que determinados preceptos del Tratado estén formalmente dirigidos a los Estados miembros no excluye que ciertos derechos puedan, al mismo tiempo, otorgarse a cualquier particular interesado en la observancia de las obligaciones así definidas;
- 32 que del propio texto del artículo 119 resulta que éste impone a los Estados una obligación de resultado que debe cumplirse de modo imperativo en un plazo determinado;

- 33 que la eficacia de dicho precepto no puede verse afectada por el hecho de que la obligación impuesta por el Tratado no haya sido cumplida por ciertos Estados miembros y por el hecho de que las Instituciones comunitarias no hayan reaccionado con la firmeza necesaria contra tal situación de incumplimiento;
- 34 que si se admitiera lo contrario se correría el riesgo de erigir la violación del Derecho en regla de interpretación, posición que no puede adoptar el Tribunal de Justicia sin contradecir la misión que le confía el artículo 164 del Tratado;
- 35 que, en último lugar, al dirigirse a los «Estados miembros», el artículo 119 se refiere a esos Estados en el ejercicio de aquéllas de sus funciones que puedan participar eficazmente en la puesta en práctica del principio de igualdad de retribución;
- 36 que contrariamente a lo que se ha expuesto a lo largo del procedimiento, dicho precepto no agota sus efectos con una remisión a la competencia de los poderes legislativos nacionales;
- 37 que la referencia del artículo 119 a los «Estados miembros» no puede, por tanto, interpretarse en el sentido de que excluye la intervención de la autoridad judicial en la aplicación directa del Tratado.
- 38 Considerando que tampoco se puede sostener la objeción basada en el hecho de que la aplicación por los órganos jurisdiccionales internos, del principio de igualdad de retribución modifica lo que las partes hayan convenido mediante negocios jurídicos concertados en virtud de su autonomía de la voluntad privada o profesional, como son los contratos individuales y los convenios colectivos de trabajo;
- 39 que, en efecto, al tener el artículo 119 un carácter imperativo, la prohibición de discriminaciones entre trabajadores masculinos y femeninos se impone no únicamente a la actividad de las autoridades públicas, sino que se extiende asimismo a todos los convenios que tienen por objeto regular, de forma colectiva, el trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares.

- 40 Considerando que, por consiguiente, procede responder a la primera cuestión que el principio de la igualdad de retribución del artículo 119 puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales y que éstos tienen el deber de garantizar la protección de los derechos que tal precepto confiere a los justiciables, en particular en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de retribución desigual de trabajadores femeninos y masculinos para un mismo trabajo, cuando este último se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público.

Sobre la segunda cuestión (desarrollo del artículo 199 y competencias respectivas de la Comunidad y de los Estados miembros)

- 41 Considerando que en la segunda cuestión se pregunta si el artículo 119 es «aplicable en el Derecho interno de los Estados miembros en función de actos adoptados por las autoridades de la Comunidad» o si hay que «admitir en la materia, la competencia exclusiva del legislador nacional»;
- 42 que, de acuerdo con lo que se ha indicado más arriba, esta cuestión debe ponerse en relación con el problema de la fecha a partir de la cual debe reconocerse el efecto directo del artículo 119.
- 43 Considerando que, a la vista del conjunto de estos problemas, debe establecerse en primer lugar la cronología de los actos adoptados en el marco comunitario para garantizar el desarrollo del precepto cuya interpretación se ha solicitado;
- 44 que a tenor del propio artículo 119, la aplicación del principio de la igualdad de retribución debía garantizarse de modo uniforme, todo lo más tarde, al final de la primera etapa del período transitorio;
- 45 que de las informaciones comunicadas por la Comisión resulta que el desarrollo de dicho principio, presenta no obstante, divergencias y desfases considerables entre los diferentes Estados;
- 46 que si en ciertos Estados miembros, dicho principio se había desarrollado ya en lo esencial con anterioridad a la entrada en vigor del Tratado, bien en virtud de disposiciones constitucionales y legislativas expresas, bien en virtud de

prácticas sociales consagradas por los convenios colectivos de trabajo, su plena realización ha sufrido retrasos prolongados en otros Estados;

- 47 que ante tal situación, el 30 de diciembre de 1961, víspera del vencimiento fijado por el artículo 119, los Estados miembros adoptaron una resolución relativa a la igualación de los salarios masculinos y femeninos con el objeto de precisar en ciertos puntos el contenido material del principio de igualdad de retribución, retrasando su puesta en práctica según un plan escalonado en el tiempo;
- 48 que, a tenor de dicha resolución, todas las discriminaciones, directas e indirectas, debían haberse eliminado completamente el 31 de diciembre de 1964;
- 49 que, de los informes proporcionados por la Comisión se desprende que, sin embargo, algunos de los Estados miembros originarios no respetaron esta resolución y que, por tal motivo, en el marco de las competencias que le están atribuidas por el artículo 155 del Tratado, la Comisión se vio obligada a reunir los representantes de los Gobiernos y de los interlocutores sociales con el fin de estudiar la situación y de acordar las medidas destinadas a favorecer el progreso hacia la plena realización del objetivo señalado en el artículo 119;
- 50 que tales trabajos condujeron a la emisión de informes sucesivos sobre la situación en los Estados miembros originarios, de los cuales, el más reciente, que recapitula todos los datos suministrados, lleva fecha de 18 de julio de 1973;
- 51 que, como conclusión de dicho informe, la Comisión manifestó su intención de interponer un recurso por incumplimiento, con arreglo al artículo 169 del Tratado, contra aquellos Estados miembros que en dicha fecha, todavía no hubieran cumplido con las obligaciones impuestas por el artículo 119, sin que, no obstante, dicha advertencia haya traído aparejadas consecuencias;
- 52 que después de intercambios similares mantenidos con las autoridades competentes de los nuevos Estados miembros, en su informe de 17 de julio de 1974, la Comisión señaló que, desde el 1 de enero de 1973, el artículo 119 es plenamente aplicable en lo que se refiere a dichos Estados, y que, por ende, a

partir de la citada fecha, estos últimos se encontraban en la misma situación que los Estados miembros originarios;

- 53 que, por su parte, con el fin de desarrollar de forma íntegra el artículo 119, el Consejo, el 10 de febrero de 1975, adoptó la Directiva 75/117/CEE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52);
- 54 que esta Directiva precisa en ciertos aspectos el alcance material del artículo 119 y contiene, además, diversos preceptos concebidos, en esencia, para mejorar la protección jurisdiccional de los trabajadores eventualmente perjudicados por la falta de aplicación del principio de igualdad de retribución establecido por el artículo 119;
- 55 que el artículo 8 de esta Directiva concede a los Estados miembros el plazo de un año para que pongan en vigor las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas apropiadas.
- 56 Considerando que expresamente del tenor literal del artículo 119 se deduce que la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos debía quedar plena e irreversiblemente garantizada al expirar la primera etapa del período de transición, es decir, el 1 de enero de 1962;
- 57 que, sin perjuicio de los efectos que haya podido tener al objeto de favorecer y acelerar el desarrollo íntegro del artículo 119, la resolución de los Estados miembros de 30 de diciembre de 1961, no pudo modificar válidamente el plazo establecido por el Tratado;
- 58 que, en efecto, una modificación del Tratado únicamente puede producirse, sin perjuicio de disposiciones específicas mediante una revisión practicada conforme al artículo 236;
- 59 que, por lo demás, de cuanto antecede se desprende que en defecto de disposiciones transitorias, el principio del artículo 119 tiene plena eficacia para los nuevos Estados miembros a partir de la entrada en vigor del Tratado de Adhesión, es decir, del 1 de enero de 1973;

- 60 que tal situación jurídica no ha podido verse modificada por la Directiva 75/117 que, adoptada en el marco del artículo 100, relativo a la armonización de legislaciones, tiene por objeto favorecer por medio de un conjunto de medidas que deben adoptarse a escala nacional, la correcta aplicación del artículo 119, especialmente para eliminar las discriminaciones indirectas, sin poder, no obstante, atenuar la eficacia de dicho artículo ni modificar sus efectos en el tiempo.
- 61 Considerando que, si bien el artículo 119 se dirige expresamente a los Estados miembros imponiéndoles el deber de garantizar, en un plazo dado, y de mantener posteriormente la aplicación del principio de igualdad de retribución, tal obligación contraída por los Estados no excluye la competencia de la Comunidad en la materia;
- 62 que, por el contrario, la existencia de la competencia de la Comunidad se desprende del hecho de que el artículo 119 forme parte de los objetivos del Tratado en el marco de la «política social», objeto del Título III, inserto, a su vez en la tercera Parte, dedicada a «la política de la Comunidad»;
- 63 que ante la falta de referencia expresa del artículo 119 a las funciones que la Comunidad debe desempeñar eventualmente en cuanto a la aplicación de la política social, procede remitirse al sistema general del Tratado y a los medios que él mismo ha establecido, tales como los previstos en los artículos 100, 155 y, en su caso, el 235;
- 64 que ninguna disposición dictada para su aplicación, ya sea adoptada por las Instituciones de la Comunidad o por las autoridades nacionales puede, no obstante, menoscabar el efecto directo del artículo 119, tal y como se ha indicado en respuesta a la primera cuestión.
- 65 Considerando que, por lo tanto, procede contestar a la segunda cuestión que la aplicación del artículo 119 debía ser plenamente garantizada por los antiguos Estados miembros a partir del 1 de enero de 1962, inicio de la segunda etapa del período transitorio, y por los nuevos Estados miembros a partir del 1 de enero de 1973, fecha de la entrada en vigor del Tratado de Adhesión;
- 66 que el primero de dichos plazos no ha sido modificado por la resolución de los Estados miembros de 30 de diciembre de 1961;

- 67 que la Directiva 75/117 del Consejo no menoscaba el efecto directo del artículo 119, según se indicó en la respuesta a la primera cuestión, y el plazo señalado por esta Directiva no produce efectos sobre los términos fijados, respectivamente, por el artículo 119 del Tratado CEE y por el Tratado de Adhesión;
- 68 que, incluso en aquellos ámbitos en los que el artículo 119 no tuviere efecto directo, no se puede interpretar tal disposición en el sentido de que reserva al legislador nacional una competencia exclusiva para la aplicación del principio de igualdad de retribución; aplicación que puede resultar, en la medida en que sea necesario, de una convergencia de disposiciones comunitarias y nacionales.

Sobre el efecto de la presente sentencia en el tiempo

- 69 Considerando que los Gobiernos de Irlanda y del Reino Unido han llamado la atención sobre las consecuencias de carácter económico que pueden derivarse del reconocimiento por el Tribunal de Justicia del efecto directo de lo dispuesto en el artículo 119, por el hecho de que en numerosos sectores de la vida económica tal toma de posición puede desencadenar el ejercicio de acciones reclamando derechos con carácter retroactivo a partir del momento en que se produjo dicho efecto;
- 70 que, habida cuenta del elevado número de personas interesadas, tales reclamaciones, imprevisibles para las empresas podrían tener graves consecuencias sobre la situación económica de éstas, hasta el punto de provocar la quiebra de algunas de ellas.
- 71 Considerando que, si bien las consecuencias prácticas de cualquier decisión judicial deben ser cuidadosamente ponderadas, no se puede, no obstante, llegar incluso a vulnerar la objetividad del Derecho y poner en peligro su futura aplicación a causa de las repercusiones que pueden derivarse de tal decisión judicial con respecto al pasado;
- 72 que, sin embargo, ante el comportamiento de algunos de los Estados miembros y de la actitud adoptada por la Comisión y comunicada reiteradamente a los medios afectados, debe tenerse en cuenta, con carácter excepcional que, durante un largo período, las partes interesadas se han visto impulsadas a

mantener prácticas contrarias al artículo 119, si bien todavía no prohibidas por su Derecho nacional;

- 73 que el hecho de que la Comisión no haya interpuesto contra los Estados miembros de que se trata, recursos por incumplimiento con arreglo al artículo 169, a pesar de las advertencias realizadas, pudo consolidar una impresión equivocada acerca de los efectos del artículo 119;
- 74 que, en tales circunstancias, debe señalarse que, al ignorar el nivel global al que se establecieron las retribuciones, consideraciones imperiosas de seguridad jurídica relativas a todos los intereses en juego, tanto de carácter público como privado, impiden, en principio, volver a poner en tela de juicio las retribuciones correspondientes a períodos ya transcurridos;
- 75 que, en consecuencia, no puede invocarse el efecto directo del artículo 119 en apoyo de reclamaciones referentes a períodos de retribución anteriores a la fecha de la presente sentencia, salvo en lo que se refiere a los trabajadores que, con anterioridad, hayan entablado alguna acción judicial o formulado alguna reclamación equivalente.

Costas

- 76 Considerando que los gastos efectuados por la Comisión de las Comunidades Europeas, que ha presentado observaciones ante este Tribunal, no pueden ser objeto de reembolso;
- 77 que, dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante la cour de travail de Bruxelles, corresponde a dicho órgano jurisdiccional resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por la cour de travail de Bruxelles mediante resolución de 23 de abril de 1975, declara:

- 1) El principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos establecido por el artículo 119 puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Estos órganos jurisdiccionales tienen el deber de garantizar la protección de los derechos que tal precepto confiere a los justiciables, en particular en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de retribución desigual de trabajadores femeninos y masculinos por un mismo trabajo, cuando éste se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público.**
- 2) La aplicación del artículo 119 debía garantizarse plenamente por los antiguos Estados miembros a partir del 1 de enero de 1962, inicio de la segunda etapa del período de transición, y por los nuevos Estados miembros a partir del 1 de enero de 1973, fecha de la entrada en vigor del Tratado de Adhesión. El primero de dichos plazos no fue modificado por la resolución de los Estados miembros de 30 de diciembre de 1961.**
- 3) La Directiva 75/117/CEE del Consejo no menoscaba el efecto directo del artículo 119 y el plazo señalado por esta Directiva no produce efectos sobre los términos fijados, respectivamente, por el artículo 119 del Tratado CEE y el Tratado de Adhesión.**
- 4) Incluso en aquellos ámbitos en los que el artículo 119 no tuviere efecto directo, no se puede interpretar dicha disposición en el sentido de que reserva al legislador nacional una competencia exclusiva para la aplicación del principio de igualdad de retribución; aplicación que puede resultar, en la medida en que sea necesario, de una convergencia de disposiciones comunitarias y nacionales.**

- 5) Salvo en el caso de aquellos trabajadores que con anterioridad hayan entablado una acción judicial o hayan formulado alguna reclamación equivalente, no puede invocarse el efecto directo del artículo 119 en apoyo de reclamaciones referentes a períodos de retribución anteriores a la fecha de la presente sentencia.**

Lecourt

Kutscher

O'Keeffe

Donner

Mertens de Wilmars

Pescatore

Sørensen

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 8 de abril de 1976.

El Secretario

A. Van Houtte

El Presidente

R. Lecourt