

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 27 de marzo de 1980 *

En el asunto 129/79,

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

Macarthy's Ltd, empresa de venta al por mayor de productos farmacéuticos, con domicilio social en Londres,

y

Wendy Smith, antigua empleada de Macarthy's Ltd,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE y del artículo 1 de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, 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,

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: H. Kutscher, Presidente, A. O'Keefe y A. Touffait, Presidentes de Sala; J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, A.J. Mackenzie Stuart, G. Bosco, T. Koopmans y O. Due, Jueces;

Abogado General: Sr. F. Capotorti,
Secretario: Sr. A. Van Houtte,

dicta la siguiente

Sentencia

(No se transcriben los antecedentes de hecho.)

Fundamentos de Derecho

- 1 Mediante resolución de 25 de julio de 1979, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de agosto siguiente, la Court of Appeal de Londres planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, cuatro cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE y del artículo 1 de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, 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).
- 2 De los autos resulta que la demandada en el asunto principal, la Sra. Wendy Smith, estuvo empleada, a partir del 1 de marzo de 1976, como jefe de almacén, por Macarthys Ltd, mayorista de productos farmacéuticos, con un salario semanal de 50 UKL. Ella denuncia una discriminación salarial por el

hecho de que su predecesor, un hombre, a quien sucedió en el empleo después de un intervalo de cuatro meses, recibía un salario de 60 UKL semanales.

- 3 La Sra. Wendy Smith formuló demanda ante el Industrial Tribunal fundándose en el Equal Pay Act de 1970. Mediante sentencia de 27 de junio de 1977, dicho Tribunal, considerando que la demandante había realizado un trabajo similar al de su predecesor, condenó a Macarthy a pagar a la demandante un salario igual al de éste.
- 4 Macarthy interpuso un recurso de apelación ante el Employment Appeal Tribunal, que dicho órgano jurisdiccional desestimó mediante sentencia de 14 de diciembre de 1977. Esta sentencia, fundada como la sentencia del Industrial Tribunal en el Equal Pay Act, se refiere asimismo al artículo 119 del Tratado CEE y a la sentencia del Tribunal de Justicia de 8 de abril de 1976, Defrenne (43/75, $\leftrightarrow$ Rec. p. 455), que interpreta dicha disposición.
- 5 El empresario interpuso a continuación un segundo recurso de apelación. Este alega que, tomado en su sentido natural y normal, el Equal Pay Act niega a la mujer el derecho a comparar su situación con la de un hombre que ha estado empleado anteriormente por el mismo empresario. A su parecer, dicha interpretación de la Ley nacional no es contraria al principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras, establecido en el artículo 119 del Tratado CEE.
- 6 Por su parte, la demandada en el asunto principal alegó que la interpretación de Macarthy Ltd es contraria al artículo 119 y al artículo 1 de la Directiva 75/117, dado que el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo no se limita a aquellas situaciones en que el hombre y la mujer ejercen simultáneamente un mismo trabajo para su empleador, sino que, por el contrario, dicho principio se aplica asimismo cuando un trabajador femenino puede demostrar que recibe menos retribución por su trabajo que la que hubiera recibido si hubiese sido un hombre que hiciera el mismo trabajo para el mismo empleador, o que la que recibía un trabajador masculino empleado con anterioridad a su entrada en funciones y que efectuaba el mismo trabajo para su empleador.
- 7 Con el fin de resolver este litigio, la Court of Appeal planteó cuatro cuestiones, cuyo tenor es el siguiente:

- 1) El principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo, contemplado en el artículo 119 del Tratado CEE y en el artículo 1 de la Directiva 75/117 del Consejo, de 10 de febrero de 1975, 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), ¿se limita a las situaciones en las que hombres y mujeres efectúan simultáneamente un mismo trabajo para su empleador?
 - 2) En caso de respuesta negativa a la pregunta anterior, ¿se aplica el principio antes citado en los casos en que un trabajador femenino puede demostrar que la retribución que percibe de su empleador por su trabajo es inferior
 - a) a la retribución que hubiera percibido si hubiese sido un hombre que realizara el mismo trabajo para este empleador; o
 - b) a la retribución que percibía un trabajador masculino empleado con anterioridad a la contratación de la operaria femenina y que efectuaba el mismo trabajo para su empleador?
 - 3) En caso de respuesta afirmativa a las letras a) y b) de la segunda cuestión, ¿se basa la misma en las disposiciones del artículo 1 de la Directiva antes citada?
 - 4) En caso de respuesta afirmativa a esta tercera cuestión, ¿es directamente aplicable en los Estados miembros el artículo 1 de la Directiva antes citada?
- 8 Resulta de estas cuestiones, tal y como están redactadas, así como de la motivación de la resolución de remisión, que las cuestiones relativas al efecto de la Directiva 75/117 y a la interpretación de su artículo 1, se plantean solo en el supuesto de que la aplicación del artículo 119 del Tratado no permita resolver el problema planteado por el recurso. Conviene pues analizar, en primer lugar, la interpretación del artículo 119 respecto de la situación jurídica que ha dado lugar al litigio.

Sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE.

- 9 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».
- 10 Tal como declaró este Tribunal de Justicia en la sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne, esta disposición se aplica directamente y sin necesidad de medidas de aplicación más detalladas por parte de la Comunidad o de los Estados miembros, a todas las formas de discriminaciones directas y abiertas, susceptibles de ser comprobadas con ayuda únicamente de los criterios de identidad de trabajo y de igualdad de retribución señalados por el citado artículo. Así, entre las discriminaciones susceptibles de ser comprobadas judicialmente, el Tribunal de Justicia ha mencionado en particular el caso de retribución desigual para trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo realizado en un mismo establecimiento o servicio.
- 11 El criterio decisivo en una situación de este tipo consiste en comprobar si existe una diferencia de trato entre un trabajador masculino y un trabajador femenino que realicen un «mismo trabajo» en el sentido del artículo 119. No puede restringirse, con la introducción de una exigencia de simultaneidad, el alcance de este concepto, que es de carácter puramente cualitativo, en cuanto que está exclusivamente ligado a la naturaleza del trabajo de que se trate.
- 12 Hay que admitir sin embargo, tal como lo ha reconocido justificadamente el Employment Appeal Tribunal, que no cabe excluir que una diferencia de retribución entre dos trabajadores que ocupen un mismo puesto de trabajo, pero en diferentes periodos, pueda explicarse por la intervención de factores ajenos a toda discriminación por razón de sexo. Se trataría en tal caso de una cuestión de hecho cuya apreciación es competencia del Juez nacional.
- 13 Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión que el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo, establecido en el artículo 119 del Tratado CEE, no se limita a las situaciones en las que hombres y mujeres efectúan simultáneamente un mismo trabajo para el mismo empleador.

- 14 La segunda cuestión planteada por la Court of Appeal, expresada como alternativa, se refiere al marco en el que hay que comprobar la existencia de una posible discriminación en materia de retribución. Esta cuestión debe permitir al órgano jurisdiccional juzgar la argumentación expuesta por la demandada en el asunto principal y desarrollada por ella ante el Tribunal de Justicia, según la cual un trabajador de sexo femenino podría reclamar no sólo el salario percibido por un trabajador masculino que hubiera efectuado con anterioridad el mismo trabajo para su empleador, sino también de manera más general, la retribución a la que pudiera pretender, si fuera un hombre, incluso cuando ningún trabajador masculino realice en ese momento o haya realizado con anterioridad un trabajo comparable. La demandada en el asunto principal ha definido este término de comparación por referencia a la noción de lo que ella llama un «hipotético trabajador masculino».
- 15 Es evidente que esta última hipótesis, que constituye el objeto de la letra a) de la segunda cuestión, entraría en el ámbito de las discriminaciones indirectas y encubiertas, cuya identificación, tal como lo ha explicado el Tribunal de Justicia en la sentencia Defrenne, antes citada, implica estudios comparativos sobre ramas enteras de la industria y exigiría en consecuencia la determinación previa de criterios de evaluación por los órganos legislativos, comunitarios o nacionales. De ello resulta que, en el caso de auténticas discriminaciones que entran en el ámbito de aplicación directa del artículo 119, las comparaciones se limitan a las semejanzas que puedan establecerse con base en apreciaciones concretas, referentes al trabajo efectivamente realizado por empleados de distinto sexo en la misma empresa o servicio.
- 16 Procede, pues, responder a la segunda cuestión que el principio de igualdad de retribución del artículo 119, se aplica en caso de que se demuestre que un trabajador femenino, habida cuenta de la naturaleza de sus servicios, ha percibido una retribución inferior a la que percibía un trabajador masculino, empleado con anterioridad al período de empleo de la operaria femenina, y que efectuaba el mismo trabajo para su empleador.
- 17 Se deduce de todo lo anterior que basta la interpretación del artículo 119 del Tratado para resolver el litigio pendiente ante el órgano jurisdiccional nacional. Por dichas razones no es necesario responder a las cuestiones planteadas en la medida en que éstas se refieren al efecto y a la interpretación de la Directiva 75/117.

Costas

- 18 Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido y por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante la Court of Appeal de Londres, corresponde a ésta resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por la Court of Appeal, Civil Division, de la Supreme Court of Judicature, mediante resolución de 25 de julio de 1979, declara:

- 1) **El principio de la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo, establecido en el artículo 119 del Tratado CEE, no se limita a las situaciones en las que hombres y mujeres efectúan simultáneamente un mismo trabajo para el mismo empleador.**
- 2) **El principio de igualdad de retribución del artículo 119 se aplica en caso de que se demuestre que un trabajador femenino, habida cuenta de la naturaleza de sus servicios, ha percibido una retribución inferior**

a la que percibía un trabajador masculino, empleado con anterioridad al período de empleo de la operaria femenina, y que efectuaba el mismo trabajo para su empleador.

Kutscher O'Keeffe Touffait Mertens de Wilmars Pescatore

Mackenzie Stuart Bosco Koopmans Due

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 27 de marzo de 1980.

El Secretario
A. Van Houtte

El Presidente
H. Kutscher