

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL  
SR. PIETER VERLOREN VAN THEMAAT  
presentadas el 24 de octubre de 1984 \*

Señor Presidente,  
Señores Jueces,

**1. Objeto de la demanda**

Mediante escrito de demanda de 13 de julio de 1983, en el presente asunto 143/83, la Comisión solicita al Tribunal de Justicia que «declare, que al no tomar las medidas necesarias para incorporar la Directiva 75/117/CEE del Consejo dentro del plazo señalado, el Reino de Dinamarca ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Tratado CEE». Sin embargo, al responder a una pregunta que le planteé en la vista, la Comisión confirmó que el objeto de la demanda debía interpretarse en el sentido más restrictivo de su dictamen motivado de 25 de octubre de 1982. En este dictamen motivado, la Comisión sólo reprocha al Reino de Dinamarca «no haber tomado las medidas necesarias para extender el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos a trabajos de igual valor».

**2. Determinación precisa del problema jurídico**

A primera vista, parece que el problema jurídico sometido ante este Tribunal puede resolverse fácilmente. En efecto, la mencionada Directiva del Consejo prevé claramente en su artículo 1, que el principio de igualdad de retribución implica «para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo» (el subrayado es mío). Por el contrario, el texto legal danés que aplica la Directiva, a saber, la Ley nº 32, de 4 de febrero de 1976, declara en su artículo 1, que el mencionado principio de igualdad de retribución sólo es aplicable «en un mismo lugar [...] con respecto al mismo trabajo» («samme arbejde»; el subrayado es mío). Por lo tanto, a primera vista, es evidente que el Reino de Dinamarca «no ha tomado las medidas necesarias para extender el principio de igualdad de retribución a trabajos del mismo valor», por citar nuevamente el párrafo decisivo del

\* Lengua original: neerlandés.

dictamen motivado. A pesar de que la Comisión también menciona numerosas acusaciones y argumentos complementarios en el dictamen motivado y en el escrito de demanda, esta conclusión, a primera vista evidente, constituye, por tanto, la alegación principal de la Comisión durante el procedimiento en apoyo de las pretensiones presentadas en la demanda. En lo que se refiere a las otras alegaciones de la Comisión, me remito al informe para la vista.

### 3. Complicaciones

Como se desprende del escrito de contestación del Gobierno danés, el asunto es, sin embargo, menos obvio de lo que parece a primera vista. Como acertadamente adujo la demandada en su respuesta de 1 de febrero de 1993 al dictamen motivado en un análisis exhaustivo de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al artículo 119 y a la Directiva de que se trata, resulta que el párrafo primero del artículo 1 de la mencionada Directiva, debe ser considerado exclusivamente como una interpretación obligatoria para los Estados miembros del párrafo primero del artículo 119 del Tratado CEE. A estos efectos, también me remito a mis conclusiones de 25 de mayo de 1982 en el asunto en el que recayó la sentencia de 6 de julio de 1982, Comisión/Reino Unido (61/81, Rec. pp. 2601 y ss., especialmente p. 2621), en las que en este punto, llego a una conclusión idéntica a la que ahora sostiene el Gobierno danés, así como al apartado 8 de la sentencia dictada en el mismo asunto.

A pesar de ello, si el párrafo primero del artículo 1 de la Directiva, sólo debe ser

considerado como una interpretación obligatoria del párrafo primero de las disposiciones directamente aplicables del artículo 119 del Tratado (que, asimismo sólo habla de «un mismo trabajo»), ello puede tener consecuencias de cara a la aplicación de la Directiva en este punto. La aplicación y la interpretación de una disposición directamente aplicable del Tratado (en este caso, del artículo 119 donde aparece el concepto «mismo trabajo») constituya una tarea normal del Juez nacional competente. En mi opinión, pues, el artículo 189 del Tratado y los artículos 6 y 8 de la Directiva no obstan, en principio, a que en caso de litigio un Estado miembro deje en manos del Juez la aplicación del párrafo primero del artículo 1 de la Directiva. Esto es lo que aconteció con el artículo 6 de la Ley danesa. En este caso, el Juez deberá aplicar el artículo 1 de la Ley danesa con arreglo a las disposiciones directamente aplicables del artículo 119 del Tratado y a las interpretaciones del mismo contenidas en el artículo 1 de la Directiva y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Esta apreciación es tanto más importante porque el artículo 119 contiene además en los párrafos segundo y tercero otras precisiones, obligatorias para los Estados miembros, sobre el principio de igualdad de retribución que *no* están reproducidas en la Directiva.

Por consiguiente, si bien considero que en principio dicha interpretación del artículo 189 del Tratado es defendible, habrá, sin embargo, violación del Tratado cuando a los requisitos establecidos para la igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, un Estado añada un requisito complementario que no figura ni

en el artículo 119 del Tratado ni en la presente Directiva y que, a su vez, puede tener como efecto limitar el derecho a la igualdad de retribución. En el mencionado asunto 61/81, interpuesto contra el Reino Unido, el Tribunal de Justicia estimó que se estaba en presencia de dicha violación del Tratado porque las disposiciones legales británicas que aplicaban la Directiva no ofrecían la posibilidad de reconocer la igualdad del valor de un trabajo ante la inexistencia de un sistema de clasificación profesional. Por el contrario, existe esta posibilidad en Dinamarca, donde, en contra de lo dispuesto por el artículo 119 del Tratado, el artículo 1 de la Ley danesa limita el derecho a la igualdad de retribución a un trabajo (y, conforme con la Directiva y con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, a un trabajo de igual valor) efectuado en el *mismo lugar de trabajo* («samme arbejdsplads»). En la vista, el representante del Gobierno danés explicó que la finalidad de este requisito complementario es permitir diferencias regionales de retribución dentro de Dinamarca. Como dichas diferencias regionales de ninguna manera pueden considerarse como una discriminación por razón de sexo, porque están sujetas a la condición de que se apliquen del mismo modo a los trabajadores masculinos y a los femeninos, no considero satisfactoria esta explicación. Por lo tanto, este requisito es superfluo. Además, desde un punto de vista lingüístico, la expresión puede fácilmente interpretarse en el sentido de que la comparación entre las funciones sólo pueda efectuarse dentro de un mismo establecimiento de una empresa. En el único bando arbitral (de 8 de diciembre de 1977), presentado por el Gobierno danés como prueba de la amplia interpretación del concepto «mismo trabajo» (anexo C del escrito

de contestación), el mencionado criterio de comparación tan limitado fue insuficiente para dirimir aquel litigio. Como el párrafo segundo del artículo 1 de la Directiva, pone de manifiesto, una comparación de las funciones dentro de un mismo establecimiento de una empresa o incluso dentro de una única empresa, sin embargo, no siempre es suficiente. Llegado el caso, también habría que proceder a una comparación con un trabajo del mismo valor en otras empresas que estén dentro del ámbito de aplicación del mismo convenio colectivo de trabajo. Como señala acertadamente la Comisión al aportar en el anexo VIII de su demanda, el Informe anual relativo al año 1980 del Consejo danés de la igualdad de trato, sería necesario establecer una comparación entre otros sectores y los que tradicionalmente emplean mano de obra femenina. En algunos casos, el criterio complementario de comparación del «mismo lugar de trabajo» para un trabajo del mismo valor, puede, pues, tener como efecto la restricción del principio de igualdad de retribución para un trabajo del mismo valor, como establece el artículo 119 del Tratado y precisa la Directiva. Del mero hecho de añadir dicho requisito complementario a la igualdad de retribución, que no se basa ni en el artículo 119 ni en la Directiva, debe en todo caso ser considerado como una violación del Tratado. Este requisito complementario limita el alcance comunitario de la extensión del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos en trabajos del mismo valor, principio reconocido en Dinamarca, a juzgar por los trabajos preparatorios de la Ley danesa y el mencionado laudo arbitral. Por esta razón, tal requisito está cubierto por el *petitum* de la demanda presentada por la Comisión, tal

como debe interpretarse a la luz del dictamen motivado de 25 de octubre de 1982.

#### 4. Los aspectos de seguridad jurídica y la aplicación de la Directiva dentro de plazo

Según la Comisión, desde el punto de vista de la seguridad jurídica, hubiera sido preferible que Dinamarca simplemente reprodujese en su legislación nacional la interpretación del principio de igualdad de retribución, como lo establece el artículo 1 de la Directiva. En tal caso, se habría evitado, asimismo, la violación del Derecho Comunitario que acabo de señalar. Finalmente, la aplicación correcta de este principio estaría, pues, asegurada dentro del plazo señalado en el artículo 8 de la Directiva.

Como he apuntado antes, la extensión del concepto «mismo trabajo» a la de «trabajo al que se atribuye un mismo valor» en la

presente Directiva, sin embargo, sólo constituye una precisión legal de la propia significación del artículo 119 del Tratado, que es directamente aplicable y cuyo respeto debe garantizar el Juez nacional, como ha señalado la constante jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Seguramente, sería de desear que el Tribunal subrayara en su sentencia esta significación establecida obligatoriamente en la Directiva y en la propia jurisprudencia. Sin embargo, en nuestra opinión, el hecho de no haber incorporado esta interpretación en la legislación nacional, no puede ser considerado como una violación del derecho comunitario, ni siquiera invocando la debida seguridad jurídica. Dado que el Tratado ya establece a este respecto una obligación directamente aplicable, el hecho de incorporar la antedicha interpretación en la legislación nacional, no puede ser considerado como una «medida necesaria» en el sentido del artículo 6, ni como una de las «disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias» en el sentido del artículo 8 de la Directiva.

#### 5. Conclusión

En conclusión, propongo que se declare que, al limitar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos a las actividades comparables en un mismo lugar de trabajo, el Reino de Dinamarca ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Tratado CEE.

Con arreglo al Reglamento de Procedimiento el Reino de Dinamarca debe, además, ser condenado en costas.