

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. CARL OTTO LENZ
presentadas el 10 de noviembre de 1987 *

*Señor Presidente,
Señores Jueces,*

1. La cuestión central del asunto de esta mañana es si el principio «el mismo salario para el mismo trabajo» puede igualmente aplicarse en el supuesto de que se pague un salario inferior por un trabajo de mayor valor.

2. Hay otras dos cuestiones relativas al fundamento jurídico y a la aplicabilidad directa de este principio.

3. Estas cuestiones se plantearon en un procedimiento pendiente ante los Tribunales irlandeses acerca de la Anti-Discrimination Pay Act de 1974, que entró en vigor el 31 de diciembre de 1975.

La primera cuestión que me he planteado es la siguiente:

4. ¿Corremos el riesgo, al responder a estas cuestiones, de implicarnos en un proceso que no tiene nada que ver con el Derecho comunitario, en el presente caso con el artículo 119 del Tratado CEE? Tras celebrarse la fase oral del procedimiento, creo que a esta cuestión ha de responderse negativamente. El High Court irlandés nos ha planteado esta cuestión en el marco de un procedimiento incoado conforme a la Anti-Discrimination Pay Act. Él asume toda la responsabilidad, toda vez que se trata de un

procedimiento relativo a la interpretación del principio «el mismo salario para el mismo trabajo». No es competencia del Tribunal de Justicia comprobarlo. Por lo demás, no se han planteado problemas que permitan abrigar dudas a este respecto.

5. En segundo lugar, es patente que sobre todo aún no está resuelta la cuestión de si estamos ante un caso de discriminación por razón de sexo («sex discrimination»). Sin embargo, las cuestiones que se nos han planteado son de carácter general y se pueden responder sin que los problemas de hecho, que son de la competencia de los Tribunales irlandeses, queden resueltos. Procedo por ello a responder a las cuestiones.

Primera cuestión:

6. La primera cuestión dice textualmente:

«El principio de Derecho comunitario de igualdad de retribución por un mismo trabajo, ¿se extiende a una reclamación de retribución igual por un trabajo de igual valor cuando el trabajo del demandante ha sido calificado como de mayor valor que el de la persona con la que el demandante pretendió la comparación?»

7. El Tribunal de remisión y la parte demandada formulan reservas en lo relativo a la aplicabilidad del principio comunitario de igualdad de retribución por cuando, según

* Traducido del alemán.

la investigación de la «equality officer», que luego confirmaron las instancias superiores, no se trata de un caso del mismo trabajo o de trabajo de igual valor. Por el contrario, hay que partir de que el trabajo de las demandantes en el asunto principal debe considerarse de mayor valor que el trabajo del almacenero a quien se toma como elemento de comparación. Según este razonamiento, una interpretación que se atenga estrictamente al texto milita en contra de la aplicabilidad del principio establecido en el artículo 119 del Tratado CEE. Fundándose en este criterio, la parte demandada en el asunto principal expuso que el principio de igualdad de retribución no podía aplicarse en un caso como el presente, puesto que tendría como resultado un salario igual para un trabajo desigual, lo cual es «injusto» e «ilógico».

8. No hay que pronunciarse aquí sobre si este punto de vista es exacto en Derecho irlandés. Sin embargo, quedó expuesto que la Anti-Discrimination Pay Act había sido adoptada para aplicar el principio comunitario «el mismo salario para el mismo trabajo». La representante de las demandantes en el asunto principal manifestó en el transcurso de la fase oral del procedimiento que la Anti-Discrimination Pay Act de 1974 fue adoptada para aplicar la Directiva 75/117/CEE y que, por ello, se dispuso su entrada en vigor el 31 de diciembre de 1975. Según ella hay que interpretar la Ley de conformidad con el Derecho comunitario. La noción de «mismo trabajo» engloba igualmente, en Derecho comunitario, un «trabajo del mismo valor»,¹ lo que hay que tener en cuenta al aplicar la Ley.

9. Hay que insistir en el hecho de que, en el caso de autos, el principio de igualdad de

retribución no se invoca en el sentido de una proporcionalidad entre el trabajo y el salario. La petición de las demandantes en el asunto principal de un salario igual al del almacenero en cuestión se propone como un «por lo menos» de cara a una petición de una retribución igual por un mismo trabajo.

10. El Tribunal de Justicia ya estableció en el asunto Defrenne² la aplicabilidad directa del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo, establecido en el artículo 119 del Tratado CEE. Posteriormente ha confirmado y precisado, esta jurisprudencia.³ Tal jurisprudencia, sentada ya en la actualidad, según el artículo 119 del Tratado CEE se aplica directamente a todas las formas de discriminación que pueden comprobarse con ayuda únicamente de los criterios de la identidad de trabajo y de igualdad de retribución que menciona esta disposición, sin que sean necesarias medidas comunitarias o nacionales que sigan estos criterios para su aplicación. Entre las discriminaciones que pueden ser judicialmente declaradas, el Tribunal de Justicia consideró sobre todo el caso de la retribución desigual de los trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo, desempeñado en un mismo establecimiento o servicio, público o privado.⁴

11. El acento puesto en los casos de retribución desigual por un mismo trabajo en cuanto discriminación que puede ser judicialmente declarada, no significa que la aplicación del artículo 119 quede limitada a esta situación. Por el contrario, una discrimina-

2 — Sentencia de 8 de abril de 1976 en el asunto 43/75, Gabrielle Defrenne/Sociedad anónima belga de navegación aérea Sabena, Rec. 1976, p. 455.

3 — Sentencia de 27 de marzo de 1980 en el asunto 129/79, Macarthy Ltd/Wendy Smith, Rec. 1980, p. 1275; sentencia de 31 de marzo de 1981 en el asunto 96/80, J. P. Jenkins/Kingsgate Ltd, Rec. 1981, p. 911.

4 — Sentencias antes citadas.

1 — 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 1975, L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52).

ción directa puede darse igualmente en otras circunstancias.

12. Suponiendo que en el presente asunto las diferencias relativas a la retribución tengan como fundamento el sexo del trabajador, nos hallaríamos en presencia de una discriminación directa que puede comprobarse analizando únicamente los criterios de igualdad de trabajo y de igualdad de retribución. Como acertadamente apuntó el Gobierno irlandés,⁵ el principio de igualdad de retribución no implica otra cosa que el no pagar a alguien por el mismo trabajo o, *a fortiori*, por un trabajo de mayor valor, un salario menor al del trabajador del sexo opuesto.

13. La finalidad del artículo 119 del Tratado CEE milita igualmente en favor de su aplicabilidad directa. Es lo que ha subrayado la Comisión. Dicha finalidad se orienta por una parte a una igualdad de las empresas comunitarias en el terreno de la competencia y, por otra parte, a un objetivo social.

14. a) Como la aplicación del principio de la igualdad de retribución debe evitar que queden en inferioridad de competencia los operadores de los Estados miembros en los cuales se aplica ya la igualdad de salarios, no es diferente la solución en el caso de que se pida un salario igual para un trabajo de mayor valor. En efecto, las distorsiones de competencia que hay que eliminar quedarían autorizadas en caso contrario de manera más acusada.

15. b) Se contradiría igualmente la finalidad social en caso de no aplicarse el artículo

119 a la situación discutida. Incluso la parte demandada en el asunto principal admitió que el hecho de pagar un salario menor por una actividad de mayor valor constituye un resultado injusto. Semejante desigualdad de retribución por razón de sexo es difícilmente conciliable con el progreso social que persigue el Tratado CEE.⁶

16. La finalidad legislativa del artículo 119 del Tratado CEE exige, por consiguiente, que se aplique esta norma a la situación en cuestión. Cualquier otra solución privaría de contenido al efecto útil de la disposición. En otro caso, como observa acertadamente el Gobierno irlandés,⁷ un empresario podría eludir su obligación de tratar de la misma forma a los trabajadores masculinos y femeninos encargando tareas adicionales o más onerosas a los trabajadores de un sexo determinado, a los que se les podría atribuir de esta forma una retribución menor. Si semejante actitud se declara compatible con el artículo 119, ello equivaldría a institucionalizar la posibilidad de abusos.

17. Por ello, llego a la conclusión de que hay que dar una respuesta afirmativa a la primera cuestión.

Segunda cuestión:

«En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿depende dicha respuesta de lo dispuesto por el 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?»

5 — P. 677 del informe para la vista.

6 — Sentencia en el asunto 43/75, apartado 10 de los motivos.

7 — P. 677 del informe para la vista.

18. Se ha dicho ya en las observaciones relativas a la primera cuestión que el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo arranca directamente del artículo 119 del Tratado CEE. Se ha afirmado igualmente que el derecho a un salario igual por un trabajo de valor superior está comprendido dentro de este principio. Por consiguiente, no es necesario recurrir al artículo 1 de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, para responder a la cuestión planteada en este caso. Sin embargo, hay que destacar que el artículo 1 no constituye una ampliación del principio establecido en el artículo 119 del Tratado CEE. En particular «no afecta para nada al contenido o al alcance de este principio».⁸ El texto del artículo 1 de la Directiva que, con la noción de «trabajo de valor superior», va más allá del artículo 119 del Tratado CEE, tiene al parecer la finalidad de precisar el alcance material del principio⁹ y está destinado esencialmente a facilitar la aplicación concreta del artículo 119 del Tratado.

19. Por consiguiente, la respuesta a la segunda cuestión es «no»

Tercera cuestión:

«En caso afirmativo, ¿es directamente aplicable en los Estados miembros el artículo 1 de la Directiva citada?»

20. Carece de objeto la cuestión de la aplicabilidad directa del artículo 1 de la Directiva, ya que el artículo 119 del Tratado CEE, cuyo contenido se limita a explicar, constituye una disposición comunitaria con efecto directo, como el Tribunal de Justicia ha resuelto ya.¹⁰

Costas

21. Los gastos realizados por el Gobierno irlandés 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 planteado ante el High Court de Dublin, corresponde a éste resolver sobre las costas.

Conclusión

Para concluir, propongo al Tribunal de Justicia que responda de la siguiente forma a la petición de decisión prejudicial:

22. El principio de Derecho comunitario de igualdad de retribución por un mismo trabajo, que deriva del artículo 119 del Tratado CEE, es igualmente aplicable a la petición de un salario igual por una actividad considerada como de mayor valor que la de la persona de referencia.

8 — Sentencia en el asunto 96/80, apartado 22 de los motivos.

9 — Sentencia en el asunto 43/75, apartado 54 de los motivos.

10 — Sentencias antes citadas en los asuntos 43/75 y 96/80.