

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 31 de mayo de 1995 *

En el asunto C-400/93,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por el faglige voldgiftsret (Dinamarca), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Specialarbejderforbundet i Danmark

y

Dansk Industri, antiguamente **Industriens Arbejdsgivere**, que actúa en nombre de Royal Copenhagen A/S,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE y 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),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente; F.A. Schockweiler (Ponente) y C. Gulmann, Presidentes de Sala; G.F. Mancini, C.N. Kakouris,

* Lengua de procedimiento: danés.

J.C. Moitinho de Almeida, J.L. Murray, D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch y L. Sevón, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Léger;
Secretario: Sr. H. von Holstein, Secretario adjunto;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- En nombre del Specialarbejderforbundet i Danmark, por el Sr. Ulrik Jørgensen, Asesor de la Landsorganisationen i Danmark;
- en nombre de Dansk Industri, que actúa por cuenta de Royal Copenhagen A/S, por el Sr. Niels Overgaard, Director de Dansk Industri;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. Ernst Röder, Ministerialrat del Bundesministerium für Wirtschaft, y Bernd Kloke, Regierungsrat zur Anstellung del mismo Ministerio, en calidad de Agentes;
- en nombre del Gobierno portugués, por los Sres. Luís Fernandes, Director dos Serviços de Assuntos Jurídicos de la Direcção-Geral das Comunidades Europeias del Ministério dos Negócios Estrangeros, y Fernando Ribeiro Lopes, Director-Geral das Condições de Trabalho del Ministério do Emprego e da Segurança Social, en calidad de Agentes;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en calidad de Agente, asistido por el Sr. David Pannick, QC;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. Hans Peter Hartvig, Consejero Jurídico, y por la Sra. Marie Wolfcarius, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones del Specialarbejderforbundet i Danmark, representado por el Sr. Ulrik Jørgensen; de Dansk Industri, que actúa en nombre de Royal Copenhagen A/S, representada por el Sr. Allan K. Larsen, Asesor jurídico principal; del Gobierno alemán, representado por el Sr. Ernst Röder; del Gobierno del Reino Unido, representado por los Sres. John E. Collins y David Pannick, y de la Comisión, representada por el Sr. Hans Peter Hartvig y por la Sra. Marie Wolfcarius, expuestas en la vista de 31 de enero de 1995;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 21 de febrero de 1995;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 27 de agosto de 1993, recibida en el Tribunal de Justicia el 31 de agosto siguiente, el faglige voldgiftsret (Tribunal de arbitraje laboral) planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, cuatro cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE y 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; en lo sucesivo, «Directiva»).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre el Specialarbejderforbundet i Danmark (Sindicato de Trabajadores Cualificados de Dinamarca; en lo sucesivo, «Specialarbejderforbundet») y Dansk Industri (Confederación Industrial Danesa) que actúa por cuenta de Royal Copenhagen A/S (en lo sucesivo, «Royal Copenhagen»).

- 3 Royal Copenhagen es una empresa que fabrica productos de cerámica. Da empleo a unos 1.150 trabajadores, de los cuales un 40 % son hombres y un 60 % mujeres, dedicados a la fabricación de dichos productos. Los trabajadores pueden dividirse en tres grupos: el de los torneros, que moldean la base de porcelana utilizando diversas técnicas; el de los pintores, que decoran los productos, y, por último, el de los operarios, que se ocupan del funcionamiento de los hornos, de la clasificación, del pulido, del transporte interno, etc.

- 4 El grupo de torneros lo integran unas doscientas personas y el grupo de pintores cuatrocientas cincuenta y tres. Estos grupos pueden subdividirse, a su vez, en varios subgrupos, como son, dentro del primero, el de los operadores de máquinas automáticas, que trabajan con máquinas que moldean automáticamente los productos cerámicos, y dentro del segundo, el de los pintores de porcelana azul, que decoran los productos con pincel y el de los pintores de platos decorativos, que pintan a pistola los platos decorativos que ya tienen una decoración y después quitan la pintura de determinadas partes de la decoración con una esponja.

- 5 Todos estos trabajadores están incluidos en el mismo convenio colectivo. Con arreglo a éste, los trabajadores son retribuidos, en principio, a destajo, es decir, que perciben un salario cuyo importe depende, total o parcialmente, del resultado de su trabajo. Pueden optar, sin embargo, por un salario por horas fijo, idéntico para todos los grupos. De hecho, alrededor del 70 % de los torneros y del 70 % de los pintores son retribuidos a destajo: su salario está compuesto por una parte fija, equivalente a una cantidad de base, pagada por horas, y una parte variable, abonada en función del número de piezas fabricadas.

- 6 El grupo de operadores de máquinas automáticas retribuidos a destajo está integrado por veintiséis personas, todos ellos hombres, y representa alrededor del 18 % del total de los torneros retribuidos a destajo. El grupo de pintores de porcelana azul retribuidos a destajo lo integran ciento cincuenta y seis personas, de ellas ciento cincuenta y cinco son mujeres y una, hombre, y representa alrededor

del 49 % del grupo de pintores retribuidos a destajo. El de los pintores de platos decorativos retribuidos a destajo lo integran cincuenta y una personas, todas ellas mujeres, y representa alrededor del 16 % del grupo de pintores retribuidos a destajo.

7 Durante el mes de abril de 1990, el salario medio por hora de los operadores de máquinas automáticas retribuidos a destajo fue de 103,93 DKR, incluida una parte fija de 71,69 DKR; el operador mejor retribuido ganó 118 DKR por hora y el que percibió menor retribución, 86 DKR por hora. Durante el mismo período, el salario medio por hora de los pintores de porcelana azul retribuidos a destajo fue de 91 DKR, incluida una parte fija de 57 DKR; el trabajador mejor pagado percibió 125 DKR por hora y el trabajador que obtuvo menor retribución, 72 DKR por hora. El salario medio por hora de los pintores de platos decorativos retribuidos a destajo fue de 116,20 DKR, incluida una parte fija de 35,85 DKR; el trabajador mejor pagado percibió 159 DKR por hora y el trabajador que obtuvo menor retribución, 86 DKR por hora.

8 Por estimar que Royal Copenhagen incumplía la exigencia de igualdad de retribución, dado que el salario medio por hora a destajo del grupo de pintores de porcelana azul, integrado exclusivamente por mujeres, con excepción de una persona, era inferior al del grupo de operadores de máquinas automáticas, integrado exclusivamente por hombres, el Specialarbejderforbundet planteó el asunto al faglige voldgiftsret de Copenhagen, ante el cual solicitó, por una parte, que Royal Copenhagen admitiera que los pintores de porcelana azul efectuaban un trabajo del mismo valor que el de los operadores de máquinas automáticas y, por otra, que equiparara la retribución media por hora a destajo de los primeros a la de los segundos.

9 Por considerar que la solución del litigio dependía de la interpretación del artículo 119 del Tratado y de la Directiva, el faglige voldgiftsret decidió plantear varias cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia. En su resolución de remisión, precisa que el sometimiento del asunto al Tribunal de Justicia no se extiende al problema del valor del trabajo realizado por los diferentes grupos de trabajadores, sino

que abarca diversas cuestiones, derivadas, en parte, del hecho de que el litigio principal versa sobre retribuciones a destajo y, en parte, de la elección, efectuada por el Specialarbejderforbundet, de los grupos de trabajadores que han de compararse.

10 En consecuencia, plantea al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones:

«1) ¿Son aplicables el artículo 119 del Tratado CEE y 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, a sistemas retributivos en los que la retribución se halla en función, íntegramente o en su mayor parte, del resultado laboral conseguido por cada trabajador (sistemas de retribución por trabajo a destajo)?

En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, se pide al Tribunal de Justicia que responda además a las siguientes cuestiones:

2) ¿Son aplicables las normas sobre igualdad de retribución recogidas en el artículo 119 del Tratado CEE y en la citada Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, en caso de comparación entre dos grupos de trabajadores por cuenta ajena, cuando la retribución media por hora correspondiente a uno de los grupos de trabajadores retribuidos a destajo —integrado en su mayoría por mujeres, que efectúan un determinado tipo de trabajo— sea sensiblemente inferior a la retribución por hora del otro grupo de trabajadores por cuenta ajena —integrado en su mayoría por hombres, que efectúan otro tipo de trabajo—, partiendo de la base de que puede atribuirse el mismo valor al trabajo realizado por los hombres y por las mujeres?

3) Partiendo del supuesto de que uno de los grupos está integrado en su mayoría por mujeres y el otro por hombres, ¿pueden establecerse requisitos respecto a

la composición de los grupos, por ejemplo, en relación con el número de personas que los integran o su porcentaje sobre el total de trabajadores de la empresa?

¿Puede la Directiva, llegado el caso, servir de instrumento para lograr la igualdad salarial entre dos grupos, por ejemplo, de empleadas, a través de una comparación media con un grupo de empleados masculinos?

Puede aclararse esta problemática con el siguiente ejemplo:

Un grupo de trabajadores, masculinos en su mayoría, denominado A, y dos grupos de trabajadores, femeninos en su mayoría, denominados B y C, realizan un trabajo del mismo valor; el salario medio por trabajo a destajo más alto es el del grupo C, seguido del grupo A y, por último, del grupo B, cuyo salario medio es el más bajo de los tres grupos. En este supuesto: ¿Puede compararse el grupo B con el grupo A para exigir que la retribución se eleve al nivel del grupo A? ¿Puede exigir, entonces, el grupo A que se equipare su retribución a la del grupo C? Y, por último, ¿puede exigir el grupo B que su retribución se equipare a la nueva retribución del grupo A, cuyo nivel es ya igual al del grupo C?

- 4) A la hora de examinar si se ha violado el principio de igualdad de retribución, ¿qué importancia ha de concederse al hecho de que:
 - a) uno de los grupos trabaja fundamentalmente con máquinas, mientras que el otro realiza un trabajo puramente manual;

- b) la retribución del trabajo a destajo se fija a través de negociaciones entre las organizaciones respectivas, o de negociaciones de ámbito local;
- c) puede demostrarse que existen diferencias respecto a la elección del ritmo de trabajo por parte del trabajador (en caso afirmativo, ¿a quién incumbe la carga de la prueba de que existen tales diferencias?);
- d) el desnivel entre los salarios es considerable dentro de uno o incluso de dos grupos objeto de comparación;
- e) el elemento fijo de la retribución por trabajo a destajo es diferente en los grupos comparados;
- f) existen diferencias entre los dos grupos respecto a los períodos de descanso retribuidos y a la libertad en materia de organización del trabajo;
- g) no puede detectarse qué factores han sido relevantes a la hora de fijar el nivel de la retribución por trabajo a destajo;
- h) en uno de los grupos objeto de comparación se requiere, en particular, el uso de la fuerza física, mientras que en el otro se exige, especialmente, la habilidad manual;
- i) puede demostrarse que existen diferencias con respecto a la nocividad del trabajo (ruido, temperatura, trabajo demasiado simplista, repetitivo y monótono?)»

Sobre la primera cuestión

- 11 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pretende que se dilucide si el artículo 119 del Tratado y la Directiva son aplicables a sistemas de retribución por trabajo a destajo, en los que ésta depende, íntegramente o en su mayor parte, del resultado individual de la labor realizada por cada trabajador.
- 12 Hay que señalar a este respecto que, al disponer expresamente en la letra a) de su párrafo tercero que la igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fije sobre la base de una misma unidad de medida, el propio artículo 119 prevé que el principio de igualdad de retribución se aplique a sistemas de retribución «por unidad de obra realizada» o a destajo.
- 13 Además, este Tribunal de Justicia ya ha declarado que el artículo 119 prohíbe toda discriminación en materia de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, cualquiera que sea el mecanismo que determine esta desigualdad (sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, apartado 32).
- 14 Esta conclusión aparece corroborada en el párrafo primero del artículo 1 de la Directiva, a tenor del cual el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos implica la eliminación «en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución» de cualquier discriminación por razón de sexo.
- 15 Procede, pues, responder a la primera cuestión que el artículo 119 del Tratado y la Directiva se aplican a sistemas de retribución del trabajo a destajo, en los que ésta depende, íntegramente o en su mayor parte, del resultado individual de la labor realizada por cada trabajador.

Observaciones previas sobre las demás cuestiones

- 16 Antes de pasar al examen de las demás cuestiones, hay que señalar que las retribuciones de que se trata en el litigio principal no se hallan exclusivamente en función del trabajo individual de cada trabajador, sino que incluyen una parte fija, equivalente a una cantidad de base pagada por horas, que no es la misma para los diferentes grupos de trabajadores de referencia.
- 17 Corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar en qué medida es necesario tomar en consideración dicho elemento para la solución del litigio principal.
- 18 Debe recordarse, asimismo, que el análisis que habrá de efectuar el órgano jurisdiccional nacional para la solución del litigio principal sobre la existencia de una discriminación por razón de sexo, contraria a los artículos 119 del Tratado y 1 de la Directiva, deberá realizarse necesariamente de forma global, a la luz de todas las consideraciones que se formulen en el contexto de las respuestas a las preguntas segunda, tercera y cuarta.

Sobre la segunda cuestión y las letras c), d), e) y g) de la cuarta cuestión

- 19 Mediante su segunda cuestión y las letras c), d), e) y g) de la cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional nacional desea saber, por una parte, si el principio de igualdad de retribución, recogido en el artículo 119 del Tratado y en el artículo 1 de la Directiva, es aplicable cuando, en un sistema de retribución del trabajo a destajo, la retribución media de un grupo de trabajadores, integrado esencialmente por mujeres que realizan determinado tipo de trabajo, es considerablemente inferior a la

retribución media de un grupo de trabajadores, integrado fundamentalmente por hombres que realizan otro tipo de trabajo al que se atribuye el mismo valor y, por otra parte, cuál es, a este respecto, la importancia de factores, como los mencionados en las letras c), d), e) y g) de la cuarta cuestión.

20 Como resulta ya del apartado 12 de la presente sentencia, en un sistema de retribución por unidad de obra realizada o a destajo, el principio de igualdad de retribución exige que la retribución de dos grupos de trabajadores integrados, uno esencialmente por hombres y otro esencialmente por mujeres, se fije sobre la base de una misma unidad de medida.

21 En el supuesto de que la unidad de medida sea la misma para dos grupos de trabajadores que realizan una misma labor, o que se pueda objetivamente garantizar a los trabajadores de los dos grupos retribuciones totales individuales idénticas para trabajos que, aunque sean diferentes, se considere que tienen el mismo valor, el principio de igualdad de retribución no prohíbe que los trabajadores pertenecientes a uno u otro grupo perciban retribuciones totales diferentes, siempre y cuando éstas sean consecuencia de diferentes resultados del trabajo individual de unos y otros.

22 De ello se deduce que, en un sistema de retribución del trabajo a destajo, la mera existencia de retribuciones medias diferentes para dos grupos de trabajadores, calculadas en función de las retribuciones totales individuales del conjunto de los trabajadores pertenecientes a uno u otro grupo, no es suficiente para concluir que existe una discriminación en materia de retribución.

23 Corresponde al órgano jurisdiccional nacional, único competente para apreciar los hechos, determinar si la unidad de medida aplicable a los trabajos realizados por los dos grupos de trabajadores es idéntica, o bien, en el caso de que los

dos grupos realicen trabajos diferentes, pero que se consideren del mismo valor, si la unidad de medida puede objetivamente garantizarles retribuciones totales idénticas. Corresponde, igualmente, a dicho órgano jurisdiccional comprobar si una diferencia de retribución, invocada por un trabajador perteneciente a un grupo integrado fundamentalmente por mujeres, con el objeto de demostrar la existencia, en perjuicio suyo, de una discriminación por razón de sexo con respecto a un trabajador perteneciente a un grupo integrado fundamentalmente por hombres, se debe a una diferencia entre las unidades de medida aplicables a uno y otro grupo, o a una diferencia entre los resultados individuales del trabajo.

- 24 No obstante, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (sentencia de 27 de octubre de 1993, Enderby, C-127/92, Rec. p. I-5535, apartados 13 y 14), la carga de la prueba, que recae, en principio, sobre el trabajador que, considerándose víctima de una discriminación, ejercita una acción judicial contra su empleador para que se ponga fin a ella, puede invertirse cuando ello resulte necesario para no privar a los trabajadores víctimas de una discriminación aparente de ningún medio eficaz para hacer respetar el principio de igualdad de retribución. De ahí que, en particular, cuando una empresa aplica un sistema retributivo caracterizado por la falta total de transparencia, recae sobre el empresario la carga de la prueba de que su política salarial no es discriminatoria, una vez que el trabajador femenino haya demostrado, con respecto a un número relativamente importante de trabajadores por cuenta ajena, que la retribución media de los trabajadores femeninos es inferior a la de los trabajadores masculinos (sentencia de 17 de octubre de 1989, Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, «Danfoss», 109/88, Rec. p. 3199, apartado 16). Asimismo, cuando existen estadísticas significativas que ponen de manifiesto una diferencia considerable de retribución entre dos funciones del mismo valor, una de las cuales es desempeñada casi exclusivamente por mujeres y la otra fundamentalmente por hombres, situación que aparentemente constituye una discriminación por razón de sexo, el artículo 119 del Tratado exige que el empleador justifique dicha diferencia mediante factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo (sentencia Enderby, antes citada, apartados 16 y 19).

- 25 Es cierto que, en un sistema de retribución del trabajo a destajo, no existe tal situación de discriminación aparente por el mero hecho de que haya estadísti-

cas significativas que pongan de manifiesto diferencias considerables entre las retribuciones medias de dos grupos de trabajadores, dado que dichas diferencias pueden deberse a distintos resultados individuales de la labor realizada por los trabajadores que integran ambos grupos.

- 26 No obstante, si, en un sistema como el del litigio principal, en el que las retribuciones individuales tenidas en cuenta para el cálculo de las retribuciones medias de los dos grupos de trabajadores se componen de una parte variable, que está en función del resultado individual de la labor realizada por cada trabajador, y de una parte fija diferente según los grupos de trabajadores de que se trate [letra e) de la cuarta cuestión], no pudiera determinarse qué factores fueron decisivos a la hora de fijar los porcentajes o unidades de medida aplicados para calcular la parte variable de la retribución [letra g) de la cuarta cuestión], el objetivo de no privar a los trabajadores de ningún medio eficaz para hacer respetar el principio de igualdad de retribución puede requerir que se imponga al empleador la carga de probar que las diferencias existentes no se deben a una discriminación por razón de sexo.
- 27 Corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si, teniendo en cuenta, en particular, dichos factores y la importancia de las diferencias entre las retribuciones medias de dos grupos de trabajadores, se cumplen en el litigio principal los requisitos para tal inversión de la carga de la prueba. En caso afirmativo, el empleador podrá demostrar, por ejemplo, que las diferencias de retribución se deben a diferentes elecciones de su ritmo de trabajo por parte de los trabajadores de que se trate [letra c) de la cuarta cuestión], y poner de manifiesto que existen diferencias acentuadas entre las retribuciones totales individuales dentro de cada uno de los dos grupos [letra d) de la cuarta cuestión].
- 28 Procede, pues, responder a la segunda cuestión, en conexión con las letras c), d), e) y g) de la cuarta cuestión, que el principio de igualdad de retribución, recogido en el artículo 119 del Tratado y en el artículo 1 de la Directiva, debe

interpretarse en el sentido de que, en un sistema de retribución del trabajo a destajo, la mera comprobación de que la retribución media de un grupo de trabajadores, integrado esencialmente por mujeres que realizan determinado tipo de trabajo, es considerablemente inferior a la retribución media de un grupo de trabajadores, integrado fundamentalmente por hombres que realizan otro tipo de trabajo al que se le atribuye el mismo valor, no es suficiente para concluir que existe una discriminación en materia de retribución. No obstante, cuando en un sistema de retribución del trabajo a destajo, en el que las retribuciones individuales se componen de una parte variable, que está en función del resultado individual de la labor realizada por cada trabajador, y de una parte fija diferente según los grupos de trabajadores de que se trate, no pudiera determinarse qué factores fueron decisivos a la hora de fijar los porcentajes o unidades de medida aplicados para calcular la parte variable de la retribución, podrá imponerse al empleador la carga de probar que las diferencias existentes no se deben a una discriminación por razón de sexo.

Sobre la tercera cuestión

- 29 Según la resolución de remisión, la tercera cuestión, que consta de dos partes, tiene su origen en el hecho de que la discriminación retributiva alegada por la parte demandante en el litigio principal afecta al grupo de operadores de máquinas automáticas y al de pintores de porcelana azul que, en realidad, no son más que dos subgrupos dentro de dos grupos más amplios, el de los torneros y el de los pintores. La parte demandante justifica su elección de dos grupos relativamente reducidos por la necesidad de formar grupos homogéneos para efectuar la comparación en materia de retribución, en particular, desde el punto de vista de la formación profesional de los trabajadores que forman parte de ellos. Asimismo, considera oportuno distinguir, dentro del grupo de pintores, el de pintores de porcelana azul, con año y medio de formación, y el de pintores de platos decorativos, que reciben una formación de tres meses. Por otra parte, al comprobar que las exigencias de formación para los pintores de porcelana azul son mayores que para los operadores de máquinas automáticas, los cuales, al contrario que los demás torneros, realizan tan sólo un aprendizaje de uno a cuatro meses, en función de los objetos que deban producir, alega que una vez admitido que el valor de su trabajo es el mismo, la retribución de los primeros debería ser superior incluso a la de los segundos. Considera, por último, que el hecho de que las condiciones laborales de los pintores de porcelana azul sean diferentes de las de los operadores de máquinas automáticas no

es suficiente para privar a la diferencia de retribución existente de su carácter discriminatorio, ya que las exigencias de orden físico que soportan los operadores de máquinas automáticas son contrarrestadas por las condiciones de destreza exigidas a los pintores de porcelana azul y la nocividad derivada del ruido y la temperatura que afectan a los primeros tienen su paralelismo en los problemas ergonómicos que ocasiona el trabajo sedentario y monótono a los segundos.

30 También según la resolución de remisión, si bien el grupo de operadores de máquinas automáticas retribuidos a destajo, que está integrado por veintiséis personas solamente, se halla compuesto exclusivamente por hombres, el de los torneros retribuidos a destajo, integrado por ciento cuarenta y tres personas, está compuesto en un 70 % por hombres y en un 30 % por mujeres. Además, mientras que el grupo de pintores de porcelana azul retribuidos a destajo está compuesto por ciento cincuenta y cinco mujeres y un hombre, y el de pintores de platos decorativos retribuidos a destajo por cincuenta y una mujeres, el grupo de pintores retribuidos a destajo, integrado por trescientas diecisiete personas, está compuesto en un 95 % por mujeres y en un 5 % por hombres. Por último, si bien la retribución media del grupo de operadores de máquinas automáticas retribuidos a destajo, que está integrado exclusivamente por hombres, es superior a la del grupo de pintores de porcelana azul retribuidos a destajo, que está integrado, con una sola excepción, exclusivamente por mujeres, aquella es sin embargo inferior a la del grupo de pintores de platos decorativos retribuidos a destajo, integrado exclusivamente por mujeres.

31 En estas circunstancias, mediante la tercera cuestión considerada en su conjunto, el órgano jurisdiccional nacional pretende que se dilucide si, en un sistema de retribución del trabajo a destajo, los grupos de trabajadores cuyas retribuciones medias han de compararse, con el fin de verificar si existe una discriminación por razón de sexo, deben formarse atendiendo a determinados criterios relativos, en particular, al número de trabajadores que forman parte de ellos y a su proporción con respecto al total de trabajadores o si, aplicando criterios elegidos arbitrariamente, pueden formarse de manera que estén integrados exclusivamente por hombres o por mujeres y, llegado el caso, sea posible conseguir, mediante una comparación entre dos

grupos de trabajadores integrados, respectivamente, por hombres y por mujeres, la igualdad de retribución entre dos grupos de trabajadores integrados por mujeres, cuya retribución media sea en uno de ellos inferior y en el otro superior a la del grupo integrado por hombres.

- 32 Procede señalar, a este respecto, que el examen del cumplimiento del principio de igualdad de retribución requiere una comparación entre retribuciones pagadas a trabajadores de sexo diferente por un mismo trabajo o por trabajos a los que se atribuye el mismo valor.
- 33 Cuando dicha comparación tenga por objeto las retribuciones medias de dos grupos de trabajadores remunerados a destajo, para que sea adecuada, deberá recaer sobre grupos todos ellos integrados por la totalidad de los trabajadores que, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, pueda considerarse que se encuentran en una situación comparable.
- 34 La comparación deberá realizarse, además, con un número relativamente importante de trabajadores, de forma que quede excluida la posibilidad de que las diferencias existentes obedezcan a fenómenos puramente fortuitos o coyunturales, o se deban a distintos resultados individuales de la labor realizada por los trabajadores de que se trate.
- 35 Corresponde al órgano jurisdiccional nacional efectuar las valoraciones necesarias de los hechos del litigio principal a la luz de los citados criterios.

- 36 Se deduce, no obstante, de lo antedicho, que una comparación no es adecuada cuando se realiza con grupos formados arbitrariamente, de manera que uno esté integrado fundamentalmente por mujeres y el otro fundamentalmente por hombres, con el objetivo de alcanzar, mediante comparaciones sucesivas, la equiparación de las retribuciones del grupo integrado fundamentalmente por mujeres con las de otro grupo, formado también arbitrariamente de manera que esté integrado fundamentalmente por mujeres.
- 37 Un indicio de tal formación arbitraria de los grupos objeto de comparación lo puede constituir el hecho de que, dentro de un grupo más amplio integrado fundamentalmente por mujeres, se efectúe una distinción entre dos subgrupos en función de las diferentes condiciones de formación profesional y que después se descarte, para la comparación de retribuciones con un grupo integrado fundamentalmente por hombres, aquel de los dos subgrupos compuesto fundamentalmente por mujeres que tenga una mayor semejanza, en cuanto a las condiciones de formación profesional, con el grupo integrado fundamentalmente por hombres.
- 38 Procede, pues, responder a la tercera cuestión que, para efectuar la oportuna comparación entre las retribuciones medias de dos grupos de trabajadores remunerados a destajo, el órgano jurisdiccional nacional deberá asegurarse de que cada uno de los dos grupos esté integrado por la totalidad de trabajadores que, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, pueda considerarse que se encuentran en una situación comparable y de que estén integrados por un número relativamente importante de trabajadores, de forma que queda excluida la posibilidad de que las diferencias existentes obedezcan a fenómenos puramente fortuitos o coyunturales, o se deban a distintos resultados individuales de la labor realizada por los trabajadores de que se trate.

Sobre las letras a), f), h) e i) de la cuarta cuestión

- 39 En las letras a), f), h) e i) de su cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional nacional plantea qué importancia ha de concederse, al verificar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución, a factores como, por una parte, el hecho de que el trabajo efectuado por uno de los grupos de trabajadores de que se trata es un trabajo con máquinas y exige, en particular, fuerza física, mientras que el realizado por el otro grupo es un trabajo manual, para el que se precisa, sobre todo, habilidad manual y, por otra parte, el hecho de que existan diferencias entre el trabajo de los dos grupos con respecto a los períodos de descanso retribuidos y a la libertad de organización del trabajo, así como a la nocividad de éste.
- 40 Hay que señalar, en primer lugar, que solamente puede haber discriminación por razón de sexo entre dos grupos de trabajadores si ambos grupos realizan, si no el mismo trabajo, al menos un trabajo al que se atribuya el mismo valor.
- 41 En segundo lugar, procede recordar que una diferencia en materia de retribución entre dos grupos de trabajadores no constituye una discriminación contraria al artículo 119 del Tratado y a la Directiva si puede basarse en factores objetivamente justificados y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo (véase, en particular, la sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607, apartado 30).
- 42 El órgano jurisdiccional nacional, único competente para apreciar los hechos, deberá determinar en consecuencia si, teniendo en cuenta los elementos fácticos

relativos a la naturaleza de los trabajos realizados y a las condiciones en que se llevan a cabo, puede atribuírseles el mismo valor, o si puede considerarse que dichos elementos constituyen factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, que pueden justificar eventuales diferencias de retribución.

- 43 Procede, pues, responder a las letras a), f), h) e i) de la cuarta cuestión que, al verificar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución, corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar si, teniendo en cuenta factores como, por una parte, el hecho de que el trabajo efectuado por uno de los grupos de trabajadores de que se trata es un trabajo con máquinas y exige, en particular, la fuerza física, mientras que el realizado por el otro grupo es un trabajo manual, para el que se precisa, sobre todo, habilidad manual y, por otra parte, el hecho de que existan diferencias entre el trabajo de los dos grupos con respecto a los períodos de descanso retribuidos y a la libertad de organización del trabajo, así como, a la nocividad de éste, los dos tipos de trabajo tienen el mismo valor, o si puede considerarse que dichos elementos constituyen factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, que pueden justificar eventuales diferencias de retribución.

Sobre la letra b) de la cuarta cuestión

- 44 Mediante la letra b) de su cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional nacional desea saber qué importancia ha de concederse, en materia de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras, al hecho de que la retribución se fije a través de negociaciones colectivas o de negociaciones de ámbito local.
- 45 Procede recordar, a este respecto, que, dado el carácter vinculante del artículo 119 del Tratado, la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras

se impone no solamente respecto a las actuaciones de las autoridades públicas, sino que se extiende también a todos los convenios colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares (véase, en particular, la sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, Rec. p. 455, apartado 39).

- 46 No es menos cierto que el hecho de que la retribución se haya fijado a través de negociaciones colectivas o de negociaciones de ámbito local puede ser tomado en consideración por el órgano jurisdiccional nacional como elemento para apreciar si las diferencias entre las retribuciones medias de dos grupos de trabajadores se deben a factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.
- 47 Procede, pues, responder a la letra b) de la cuarta cuestión que el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras es aplicable también cuando la retribución se fija a través de negociaciones colectivas o de negociaciones de ámbito local; no obstante, el órgano jurisdiccional nacional puede tomar en consideración dicha circunstancia a la hora de apreciar si las diferencias entre las retribuciones medias de dos grupos de trabajadores se deben a factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

Costas

- 48 Los gastos efectuados por los Gobiernos alemán, portugués y del Reino Unido, así como 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 en el litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el faglige voldgiftsret, mediante resolución de 27 de agosto de 1993, declara:

- 1) El artículo 119 del Tratado CEE y 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, se aplican a sistemas de retribución del trabajo a destajo, en los que ésta depende, íntegramente o en su mayor parte, del resultado individual de la labor realizada por cada trabajador.

- 2) El principio de igualdad de retribución, recogido en el artículo 119 del Tratado y en el artículo 1 de la Directiva 75/117/CEE, antes citada, debe interpretarse en el sentido de que, en un sistema de retribución del trabajo a destajo, la mera comprobación de que la retribución media de un grupo de trabajadores, integrado esencialmente por mujeres que realizan determinado tipo de trabajo, es considerablemente inferior a la retribución media de un grupo de trabajadores, integrado fundamentalmente por hombres que realizan otro tipo de trabajo al que se le atribuye el mismo valor, no es suficiente para concluir que existe una discriminación en materia de retribución. No obstante, cuando en un sistema de retribución del trabajo a destajo, en el que las retribuciones individuales se componen de una parte variable, que está en función del resultado individual de la labor realizada por cada trabajador, y de una parte fija diferente según los grupos de trabajadores de que se trate, no pudiera determinarse qué factores fueron decisivos a la hora de fijar los

porcentajes o unidades de medida aplicados para calcular la parte variable de la retribución, podrá imponerse al empleador la carga de probar que las diferencias existentes no se deben a una discriminación por razón de sexo.

- 3) Para efectuar la oportuna comparación entre las retribuciones medias de dos grupos de trabajadores remunerados a destajo, el órgano jurisdiccional nacional deberá asegurarse de que cada uno de los dos grupos esté integrado por la totalidad de trabajadores que, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, pueda considerarse que se encuentran en una situación comparable y de que estén integrados por un número relativamente importante de trabajadores, de forma que quede excluida la posibilidad de que las diferencias existentes obedezcan a fenómenos puramente fortuitos o coyunturales, o se deban a distintos resultados individuales de la labor realizada por los trabajadores de que se trate.

- 4) Al verificar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución, corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar si, teniendo en cuenta factores como, por una parte, el hecho de que el trabajo efectuado por uno de los grupos de trabajadores de que se trata es un trabajo con máquinas y exige, en particular, la fuerza física, mientras que el realizado por el otro grupo es un trabajo manual, para el que se precisa, sobre todo, habilidad manual y, por otra parte, el hecho de que existan diferencias entre el trabajo de los dos grupos con respecto a los períodos de descanso retribuidos y a la libertad de organización del trabajo, así como a la nocividad de éste, los dos tipos de trabajo tienen el mismo valor, o si puede considerarse que dichos elementos constituyen factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, que pueden justificar eventuales diferencias de retribución.

5) El principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras es aplicable también cuando la retribución se fija a través de negociaciones colectivas o de negociaciones de ámbito local. No obstante, el órgano jurisdiccional nacional puede tomar en consideración dicha circunstancia a la hora de apreciar si las diferencias entre las retribuciones medias de dos grupos de trabajadores se deben a factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

Rodríguez Iglesias Schockweiler Gulmann Mancini

Kakouris Moitinho de Almeida Murray Edward

Puissochet Hirsch Sevón

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 31 de mayo de 1995.

El Secretario

El Presidente

R. Grass

G.C. Rodríguez Iglesias