

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)
de 30 de marzo de 2000 *

En el asunto C-236/98,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), por el Arbetsdomstolen (Suecia), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Jämställdhetsombudsmannen

y

Örebro läns landsting,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) 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),

* Lengua de procedimiento: sueco.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. J.C. Moitinho de Almeida, Presidente de Sala, los Sres. R. Schintgen (Ponente), C. Gulmann y J.-P. Puissochet y la Sra. F. Macken, Jueces;

Abogado General: Sr. F.G. Jacobs;
Secretario: Sr. H.A. Rühl, administrador principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre del Jämställdhetsombudsmannen, por la Sra. L. Svenaeus, asistida por Lord Lester of Herne Hill, QC, y la Sra. L. Bergh, ställföreträdande jämställdhetsombudsman;
- en nombre del Örebro läns landsting, por los Sres. G. Bergström, arbetsrättschef, y A. Barav, Barrister;
- en nombre del Gobierno finlandés, por el Sr. H. Rotkirch, suurlähettiläs, oikeudellisen osaston osastopäällikkö del ulkoasiainministeriön, y la Sra. T. Pynnä, oikeudellinen neuvonantaja del mismo Ministerio, en calidad de Agentes;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. K. Oldfelt, Consejera Jurídica principal, y M. Wolfcarius, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales del Jämställdhetsombudsmannen, representado por la Sra. L. Svenaeus, asistida por Lord Lester of Herne Hill; del Örebro läns landsting, representado por los Sres. G. Bergström y A. Barav; del Gobierno finlandés, representado por la Sra. E. Bygglin, oikeudellinen neuvonantaja del ulkoasiaainministeriön, en calidad de Agente, y de la Comisión, representada por la Sra. K. Oldfelt, expuestas en la vista de 21 de octubre de 1999;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 16 de diciembre de 1999;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 2 de julio de 1998, recibida en el Tribunal de Justicia el 6 de julio siguiente, el Arbetsdomstolen (Tribunal de lo Social) planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), cinco cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) 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).

- 2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre el Jämställdhetsombudsmannen (Defensor del pueblo en materia de igualdad de sexos; en lo sucesivo, «JämO») y el Örebro läns landsting (Diputación provincial de Örebro; en lo sucesivo, «landsting») sobre la retribución de dos comadronas, que es inferior a la que percibe un ingeniero clínico, pese a que aquéllas efectúan un trabajo de igual valor, según el JämO.

Marco jurídico

Disposiciones comunitarias

- 3 Con arreglo al artículo 1, párrafo primero, de la Directiva 75/117, el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, que figura en el artículo 119 del Tratado, implica para un mismo trabajo, o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.
- 4 El artículo 3 de dicha Directiva establece que los Estados miembros suprimirán las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución.
- 5 Según su artículo 4, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las disposiciones que figuren en los convenios colectivos, baremos o acuerdos salariales, o contratos individuales de trabajo y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución sean nulas, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas.

- 6 Según su artículo 1, la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), tiene por objeto la aplicación en los Estados miembros del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere, especialmente, al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.

Disposiciones nacionales

- 7 En Suecia, la jämställdhetslagen (Ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres; SFS 1991, nº 433) tiene la finalidad de promover la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en lo que respecta al trabajo, al acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y a las posibilidades de desarrollo profesional.
- 8 Según lo dispuesto en el artículo 2 de la jämställdhetslagen, el empresario y los trabajadores cooperarán a fin de instaurar la igualdad en el ámbito profesional, favoreciendo en particular la reducción y la eliminación de las diferencias de salario y de condiciones de trabajo entre hombres y mujeres que realicen un trabajo que se considere idéntico o de igual valor.
- 9 El artículo 18 de la jämställdhetslagen está redactado así:

«Existirá discriminación sexual ilegal cuando un empresario aplique a un trabajador una retribución o unas condiciones de contratación menos favorables que las que aplica a un trabajador de distinto sexo, en el caso de que ambos trabajadores presten un trabajo que deba considerarse idéntico o de igual valor.

No existirá sin embargo discriminación cuando el empresario pueda demostrar que las diferencias en las condiciones de contratación se deben a diferencias en la competencia profesional de los trabajadores o que, en cualquier caso, no tienen relación alguna, directa o indirecta, con el sexo de los trabajadores.»

- 10 Conforme a lo dispuesto al artículo 46 de la jämställdhetslagen, en los litigios relativos a la aplicación del artículo 18, el JämO podrá presentar una demanda en nombre de un trabajador o solicitante de empleo, si este último lo acepta y si el JämO considera que una sentencia sería útil para la aplicación del Derecho o que hay otras razones que lo justifiquen.
- 11 En el asunto principal se aplica el Convenio Colectivo Allmänna Bestämmelser 95.
- 12 El artículo 8 de dicho Convenio está redactado así:

«A menos que el presente Convenio disponga otra cosa, la jornada de trabajo ordinaria para los trabajadores a tiempo completo será de 40 horas de promedio por semana sin días festivos [...] Cuando la jornada de trabajo semanal incluya días festivos o domingos, la duración de dicha jornada será de 38 horas y 15 minutos de promedio por semana para los trabajadores a tiempo completo [...] En el caso de sistemas de organización del trabajo tales como el trabajo a turnos, la jornada de trabajo será sin embargo de 34 horas y 20 minutos de promedio por semana.»

13 El artículo 13 de este mismo Convenio precisa lo siguiente:

«Las prestaciones pecuniarias que reciba el trabajador se ajustarán a lo dispuesto en el presente Convenio. Dichas prestaciones estarán constituidas por el salario, en el sentido de los artículos 14 a 18; la paga de vacaciones, la compensación en metálico de las vacaciones retribuidas y el subsidio de incapacidad temporal, así como los complementos específicos siguientes: la retribución de las horas extraordinarias, el plus de transporte, el complemento por horarios incómodos, el complemento de guardias y de disponibilidad y el complemento por horario diferido.»

14 El artículo 14 del Convenio dispone que todo trabajador percibirá el salario que le corresponda, determinado con arreglo al Convenio, por meses naturales.

15 Con arreglo al artículo 32 del Convenio, los trabajadores cuyas obligaciones profesionales se determinen mediante un cuadro horario o documento comparable y que desarrollen sus actividades en horarios incómodos, sin que se trate de horas extraordinarias, tendrán derecho a un complemento por este motivo.

El litigio principal

16 El JämO presentó ante el órgano jurisdiccional remitente una demanda en nombre de dos comadronas, en la que solicitaba que se condenara al landsting a abonar a estas últimas una indemnización de daños y perjuicios por discriminación en materia de retribuciones durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1994 y el 30 de junio de 1996, así como la diferencia entre las retribuciones percibidas por ellas y la retribución superior percibida por un ingeniero clínico, alegando que el trabajo efectuado por aquéllas era de igual valor.

- 17 Las comadronas de que se trata en el litigio principal, Sras. Ellmén y Wetterberg, así como el ingeniero clínico, Sr. Persson, son empleados del landsting y trabajan en el hospital regional de Örebro. Su retribución y sus condiciones de trabajo están reguladas por convenios colectivos, en concreto, por el convenio colectivo Allmänna Bestämmelser 95.
- 18 Los salarios base mensuales de las Sras. Ellmén y Wetterberg son de 17.400 SEK y 16.600 SEK, respectivamente, mientras que el del Sr. Persson es de 19.650 SEK.
- 19 El complemento por horarios incómodos está regulado en el Convenio Colectivo y se calcula del mismo modo para todos los trabajadores a los que afecta. Dicho complemento varía en función de la hora del día y toma en consideración el hecho de que las horas de trabajo se efectúen un sábado o un día festivo. Por regla general, la retribución especial por horarios incómodos sólo se concede por el trabajo efectuado entre 19.00 y 6.00 los días laborables. Las comadronas han percibido regularmente dicho complemento, a diferencia del ingeniero clínico, que no trabajó en horarios que le permitieran percibirlo.
- 20 Las comadronas trabajan en un régimen de rotación de tres turnos, de 7.00 a 15.30, de 14.00 a 22.00 y de 21.30 a 7.30. El horario se establece por períodos de quince semanas. El JämO alega que el único grupo profesional que trabaja por rotación en el sector sanitario sueco es el de las comadronas del servicio de partos.
- 21 Conforme al Convenio Colectivo Allmänna Bestämmelser 95, la duración semanal de la jornada de trabajo a tiempo completo es de 40 horas de promedio, salvo cuando se trabaja también el domingo o los días festivos, en cuyo caso la duración semanal de la jornada de trabajo es de 38 horas y 15 minutos de promedio, o cuando se han acordado sistemas como el régimen de turnos, en cuyo caso la duración semanal de la jornada es de 34 horas y 20 minutos.

- 22 Ante el Arbetsdomstolen, el JämO ha sostenido que el trabajo de las Sras. Ellmén y Wetterberg debía considerarse equivalente al del ingeniero clínico, y que por tanto aquéllas debían percibir la misma retribución que éste. En lo que respecta a la comparación de las retribuciones de los trabajadores afectados, su opinión es que no hay que tomar en consideración el complemento por horarios incómodos ni el valor atribuido a la reducción del tiempo de trabajo. El JämO ha alegado que, durante el período pertinente, el ingeniero clínico había trabajado en horario diurno y no en horarios incómodos. Las comadronas habían trabajado la mayoría de las veces en un régimen de rotación continua de tres turnos, aunque también hubo períodos en los que la rotación sólo comprendía dos turnos (mañana y tarde) o en los que el trabajo se realizaba por la noche. Según el JämO, las retribuciones mensuales fijas en metálico son idénticas sea cual sea el horario laboral, mientras que el complemento por horarios incómodos varía en función del horario laboral.
- 23 Por su parte, el landsting ha sostenido que el trabajo de las comadronas no era de igual valor que el de los ingenieros clínicos. Aún en el supuesto de que se atribuyera un valor equivalente a estos dos tipos de trabajo, no existiría de todos modos discriminación alguna, ya que las condiciones de contratación que se aplican a las comadronas y las que se aplican a los ingenieros clínicos no tienen relación alguna, directa o indirecta, con el sexo del trabajador. En todo caso, el landsting ha alegado que el complemento por horarios incómodos y el valor atribuido a la reducción del tiempo de trabajo debían incluirse en la base de comparación utilizada para comparar las retribuciones y que, de hacerlo así, no existiría diferencia de remuneración alguna en perjuicio de las comadronas.
- 24 En este contexto, el JämO ha solicitado al Arbetsdomstolen que declare, mediante resolución interlocutoria, que el landsting había establecido para las comadronas una retribución inferior a la del ingeniero clínico.
- 25 El landsting ha impugnado las alegaciones del JämO, invocando en particular el artículo 119 del Tratado y la Directiva 75/117.

Las cuestiones prejudiciales

- 26 Sin pronunciarse sobre la cuestión de la equivalencia entre los trabajos de comadrona y de ingeniero clínico, el Arbetsdomstolen ha considerado que, para poder decidir si en el presente caso el landsting había abonado a las comadronas una retribución inferior a la del ingeniero clínico, procedía someter al Tribunal de Justicia la cuestión de si el complemento por horarios incómodos y el valor atribuido a la reducción del tiempo de trabajo de las comadronas formaban parte de las retribuciones que había que comparar. Según dicho órgano jurisdiccional, ni el artículo 119 del Tratado ni la Directiva 75/117 ofrecen una respuesta concreta a esta cuestión, y tampoco lo hace, por lo demás, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular su sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889).
- 27 A la vista de estas consideraciones, el Arbetsdomstolen decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- « 1) Con arreglo al artículo 119 del Tratado de Roma y a la Directiva 75/117/CEE del Consejo, 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, ¿debe incluirse en la base utilizada para comparar retribuciones en los casos de denuncia de discriminación salarial un complemento por horarios incómodos? ¿Qué importancia tiene el hecho de que el complemento por horarios incómodos varíe de un mes a otro en función de la planificación del trabajo?
- 2) Para resolver la primera cuestión, ¿es relevante el hecho de que las comadronas trabajen, por regla general, en un horario que da derecho al

complemento por horarios incómodos, mientras que el ingeniero clínico normalmente no trabaja en horas que den derecho a tal complemento?

- 3) El hecho de que, de conformidad con la legislación nacional, el complemento por horarios incómodos forme parte de la retribución de base a efectos de calcular las pensiones, el subsidio por enfermedad, las indemnizaciones de daños y perjuicios y otras indemnizaciones relacionadas con la retribución ¿es relevante a la hora de dilucidar si dicho complemento por horarios incómodos debe incluirse en la base utilizada para comparar retribuciones en los casos de denuncia de discriminación salarial?
- 4) Con arreglo al artículo 119 del Tratado de Roma y a la Directiva 75/117/CEE del Consejo, 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, ¿debe tenerse en cuenta, al comparar las retribuciones en los casos de denuncia de discriminación salarial, la reducción de la jornada de trabajo, con respecto a la jornada normal diurna, prevista en un régimen de tres turnos en rotación continua? Si la respuesta fuera afirmativa, ¿qué relevancia tiene el hecho de que el convenio colectivo considere trabajo a tiempo completo la jornada reducida del régimen de tres turnos en rotación continua? Si ha de atribuirse un determinado valor a la reducción de la jornada de trabajo, ¿debe considerarse dicho valor comprendido en el salario mensual fijo o constituye un complemento específico que debe tenerse en cuenta al comparar las retribuciones?
- 5) Para resolver la cuarta cuestión, ¿es relevante el hecho de que las comadronas, a diferencia del ingeniero clínico, realicen un trabajo a turnos que, con arreglo al convenio colectivo, da derecho a una reducción de la jornada de trabajo?»

Sobre la pertinencia de las cuestiones planteadas

- 28 El landsting sostiene que el Tribunal de Justicia no puede responder a las cuestiones planteadas sin determinar previamente si las funciones de que se trata en el asunto principal son equivalentes. Dado que, en su opinión, las funciones de comadrona y de ingeniero clínico no son comparables, no puede existir infracción del artículo 119 del Tratado.
- 29 En la vista, el JämO ha alegado que el Arbetsdomstolen había decidido someter el asunto al Tribunal de Justicia sin zanjar la cuestión de la equivalencia del trabajo porque esta última requería investigaciones complejas y costosas.
- 30 Procede recordar a este respecto que el artículo 177 del Tratado establece el marco de una estrecha cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, basada en un reparto de funciones entre aquéllos y éste. El segundo párrafo de este artículo revela claramente que incumbe al órgano jurisdiccional nacional decidir en qué fase del procedimiento procede plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia (véase la sentencia de 10 de marzo de 1981, Irish Creamery Milk Suppliers Association y otros, asuntos acumulados 36/80 y 71/80, Rec. p. 735, apartado 5).
- 31 Ciertamente, la necesidad de llegar a una interpretación del Derecho comunitario que sea útil para el órgano jurisdiccional nacional exige definir el marco jurídico en el que debe encuadrarse la interpretación solicitada. Desde esta perspectiva, puede convenir, según las circunstancias, que los hechos del asunto estén determinados y que los problemas de mero Derecho nacional estén resueltos, de manera que el Tribunal de Justicia tenga la oportunidad de conocer todos los elementos de hecho y de Derecho que puedan ser importantes para la interpretación del Derecho comunitario que se le pide (véase la sentencia Irish Creamery Milk Suppliers Association y otros, antes citada, apartado 6).
- 32 No obstante, estas consideraciones no limitan en absoluto la facultad de apreciación del Juez nacional, que es el único que tiene un conocimiento directo

de los hechos del asunto y de las alegaciones de las partes, que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, y que, de este modo, es quien se halla mejor situado para apreciar en qué fase del procedimiento necesita una decisión prejudicial y la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de octubre de 1993, Enderby, C-127/92, Rec. p. I-5535, apartado 10).

- 33 En el presente caso, procede señalar que, considerada en su totalidad, la solicitud de interpretación del Derecho comunitario formulada por el órgano jurisdiccional remitente se ha suscitado en un litigio real y que el Tribunal de Justicia dispone de los datos necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones que se le plantean.
- 34 Aunque en el caso de autos la descripción del contexto fáctico y jurídico presenta algunas carencias, con lo que se impide que el Tribunal de Justicia responda con la precisión deseada a algunas de las cuestiones que se le plantean, no es menos cierto que los datos que obran en autos permiten al Tribunal de Justicia dar una respuesta útil. Las circunstancias pueden sin embargo llevar al Tribunal de Justicia a dejar sin resolver determinados aspectos de las cuestiones planteadas (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de junio de 1998, Corsica Ferries France, C-266/96, Rec. p. I-3949, apartado 25).

Sobre las tres primeras cuestiones

- 35 Mediante sus tres primeras cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la compensación por horarios incómodos debe tomarse en consideración al calcular el salario que servirá de base para comparar las retribuciones, en el sentido del artículo 119 del Tratado y de la Directiva 75/117.

- 36 Con carácter preliminar, procede recordar que el artículo 119 del Tratado sienta el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuya el mismo valor. Por consiguiente, un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuya igual valor debe ser retribuido de la misma manera, con independencia de que lo realice un hombre o una mujer. Tal como declaró el Tribunal de Justicia en su sentencia de 8 de abril de 1976, *Defrenne II* (43/75, Rec. p. 455), apartado 12, este principio forma parte de los fundamentos de la Comunidad.
- 37 El Tribunal de Justicia ha declarado igualmente que el artículo 1 de la Directiva 75/117, cuya finalidad esencial es facilitar la aplicación concreta del principio de igualdad de retribución que figura en el artículo 119 del Tratado, no afecta en absoluto al contenido ni al alcance de dicho principio, tal como lo define esta última disposición (sentencia de 31 de marzo de 1981, *Jenkins*, 96/80, Rec. p. 911).
- 38 A fin de dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, es preciso verificar previamente si los complementos por horarios incómodos abonados a los trabajadores con arreglo al Convenio Colectivo *Allmänna Bestämmelser* 95 están comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado y, por consiguiente, de la Directiva 75/117.
- 39 A este respecto, procede recordar que el concepto de retribución, en el sentido del artículo 119, párrafo segundo, del Tratado, comprende todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo (véase la sentencia *Barber*, antes citada, apartado 12).
- 40 El complemento que se discute en el asunto principal constituye una forma de retribución a la que el trabajador tiene derecho en razón de la relación laboral. El trabajador recibe dicho complemento por prestar sus servicios en horarios incómodos y para compensar las perturbaciones e inconvenientes que ello le ocasiona.

- 41 En cuanto al método de negociación salarial seguido en el landsting, ha quedado ya establecido que el artículo 119 del Tratado es aplicable no sólo a las disposiciones legales y reglamentarias, sino también a los convenios colectivos y a los contratos de trabajo, en razón de su carácter imperativo (sentencia de 15 de diciembre de 1994, Helmig y otros, asuntos acumulados C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 y C-78/93, Rec. p. I-5727, apartado 18).
- 42 Así pues, dado que el complemento por horarios incómodos está comprendido en el concepto de retribución contemplado en el artículo 119 del Tratado, procede verificar si dicho complemento debe tomarse en consideración al comparar las retribuciones de las comadronas y de los ingenieros clínicos.
- 43 Por lo que respecta a la manera de verificar el respeto del principio de igualdad de retribución, el Tribunal de Justicia ha declarado ya que, si los órganos jurisdiccionales nacionales estuvieran obligados a proceder a una valoración y a una comparación del conjunto de las gratificaciones de distinto carácter concedidas, según los casos, a los trabajadores o a las trabajadoras, el control jurisdiccional sería difícil de realizar y la eficacia del artículo 119 se vería disminuida en la misma medida. De ello se sigue que una verdadera transparencia, que permita un control eficaz, sólo se garantiza si el principio de igualdad de retribución se aplica a cada uno de los elementos de la retribución que perciben, respectivamente, los trabajadores y las trabajadoras (sentencia Barber, antes citada, apartado 34).
- 44 Para garantizar una mayor transparencia y asegurar la eficacia que exige la Directiva 75/117, es preciso comparar, en el presente asunto, el salario base mensual de las comadronas con el de los ingenieros clínicos.
- 45 Como el complemento por horarios incómodos varía cada mes según el período de la jornada en el que se haya trabajado, resulta difícil efectuar una comparación

que tenga sentido entre el conjunto constituido por el salario y el complemento de una comadrona, por una parte, y el salario base del grupo con el que se le compara, por otra.

- 46 El Gobierno finlandés ha observado que la comparación de salarios es fácil cuando las personas de distinto sexo efectúan el mismo trabajo o un trabajo muy similar en las mismas condiciones y en horarios similares, señalando sin embargo que cuanto más diferentes son las funciones más difícil resulta, no sólo comparar los diversos elementos de las retribuciones, sino también valorar la equivalencia de nivel. Según dicho Gobierno, en tal caso existe quizás la posibilidad de valorar las exigencias relacionadas con las funciones recurriendo, por ejemplo, a un método no discriminatorio de valoración de dichas exigencias.
- 47 A este respecto procede recordar que, en el presente procedimiento, el Tribunal de Justicia no tiene que pronunciarse sobre cuestiones relativas al concepto de trabajo de igual valor.
- 48 Corresponde al órgano jurisdiccional nacional, único competente para apreciar los hechos, determinar si, teniendo en cuenta las circunstancias de hecho relativas a la naturaleza de los trabajos realizados y a las condiciones en que se llevan a cabo, puede atribuirseles el mismo valor (sentencia de 31 de mayo de 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Rec. p. I-1275, apartado 42).
- 49 En el caso de que así fuera, es preciso constatar que la comparación del salario base mensual de las comadronas con el de los ingenieros clínicos revela que las comadronas reciben una retribución inferior.

- 50 De ello se deduce que, para determinar si el pago de una retribución inferior a las comadronas infringe el artículo 119 del Tratado y la Directiva 75/117, el Juez nacional debe comprobar si los datos estadísticos disponibles muestran que, entre las personas que trabajan como comadronas, el porcentaje de mujeres es considerablemente superior al porcentaje de hombres. Si concurre esta circunstancia, existe discriminación indirecta por razón de sexo, a menos que dicha medida esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez, C-167/97, Rec. p. I-623, apartado 65).
- 51 Corresponde al Juez nacional determinar si existen razones objetivas y ajena a cualquier discriminación por razón de sexo que justifiquen una disposición nacional, un convenio destinado a regular colectivamente el trabajo por cuenta ajena o incluso una actuación unilateral de un empresario en relación con sus empleados que, pese a aplicarse independientemente del sexo del trabajador, afecta de hecho a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres (véanse, en este sentido, las sentencias Seymour-Smith y Pérez, antes citada, apartado 67, y la de 21 de octubre de 1999, Lewen, C-333/97, Rec. p. I-7243, apartado 26).
- 52 Corresponde igualmente al Juez nacional determinar, teniendo en cuenta las circunstancias de hecho relativas a la naturaleza de los trabajos realizados y a las condiciones en que se llevan a cabo, si puede considerarse que dichas circunstancias constituyen factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo capaces de justificar eventuales diferencias de retribución.
- 53 Procede precisar por último, tal como señaló el Abogado General en el punto 36 de sus conclusiones, que en una situación de discriminación aparente corresponde al empresario demostrar que existen razones objetivas que expliquen la diferencia de retribución comprobada. En efecto, si la presentación de datos que permiten poner de manifiesto una discriminación aparente no tuviera por efecto imponer al

empresario la carga de probar que, en realidad, la diferencia de retribución no es discriminatoria, los trabajadores se verían privados de la posibilidad de invocar el respeto del principio de igualdad de retribución ante el órgano jurisdiccional nacional (véase la sentencia Enderby, antes citada, apartado 18).

- 54 Procede por tanto responder a las tres primeras cuestiones que el complemento por horarios incómodos no debe tenerse en cuenta al calcular el salario que servirá de base para la comparación de las retribuciones, en el sentido del artículo 119 del Tratado y de la Directiva 75/117. Si se observa una diferencia de retribución entre los dos grupos objeto de comparación y los datos estadísticos disponibles muestran que en el grupo desfavorecido existe una proporción mucho más importante de mujeres que de hombres, el artículo 119 del Tratado obliga al empresario a justificar esta diferencia por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

Sobre las cuestiones cuarta y quinta

- 55 Mediante sus cuestiones cuarta y quinta, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en esencia si, al calcular el salario que servirá de base para la comparación de las retribuciones, en el sentido del artículo 119 del Tratado y de la Directiva 75/117, es preciso tener en cuenta la reducción de la jornada de trabajo, con respecto a la jornada normal diurna, prevista en un régimen de rotación de tres turnos, o el valor que se atribuya a dicha reducción de jornada.
- 56 A este respecto, el landsting sostiene que la comparación de las retribuciones debe efectuarse tomando como base el salario abonado por cada hora realmente

trabajada. A su juicio, el valor de la reducción de la jornada de trabajo, que el landsting estima en un 11,4 % del salario base, debe por consiguiente incluirse en la retribución mensual total a efectos de comparación.

- 57 El JämO afirma que, con arreglo al Convenio Colectivo Allmänna Bestämmelser 95, para percibir el salario base de un trabajo a tiempo completo, el trabajador debe completar una semana de trabajo a tiempo completo, tal como la define el Convenio, tanto si es una comadrona como si es un ingeniero clínico. Destaca que, según el Convenio, la semana de trabajo a tiempo completo para una comadrona es de 34 horas y 20 minutos, en un régimen de rotación de tres turnos, mientras que el ingeniero clínico debe trabajar 40 horas de lunes a viernes en horario normal. Según el JämO, los trabajadores que realizan sus tareas en un régimen de rotación de tres turnos sufren una presión claramente superior y experimentan más fatiga, a causa de los horarios de trabajo irregulares característicos del trabajo a turnos. Ésta es la razón por la que el Convenio Colectivo Allmänna Bestämmelser 95 atribuye un valor superior a una hora de trabajo en régimen de rotación que a una hora de trabajo en horario normal de lunes a viernes.
- 58 Como se deduce del apartado 38 de la presente sentencia, para dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente es preciso verificar si la reducción de la jornada de trabajo prevista en el convenio colectivo Allmänna Bestämmelser 95 está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado y, por consiguiente, de la Directiva 75/117.
- 59 A este respecto procede recordar que el Tribunal de Justicia ha manifestado ya que el hecho de que la determinación de ciertas condiciones de empleo pueda tener consecuencias pecuniarias no es razón suficiente para incluir tales condiciones en el ámbito de aplicación del artículo 119, basado en la estrecha relación existente entre la naturaleza de la prestación laboral y la cuantía de la retribución (véase la sentencia de 15 de junio de 1978, Defrenne III, 149/77, Rec. p. 1365, apartado 21).

- 60 Por consiguiente, la reducción de la duración del trabajo está relacionada con las condiciones de trabajo, de modo que le es aplicable la Directiva 76/207 (véase, en ese sentido, la sentencia Seymour-Smith y Pérez, antes citada, apartado 37).
- 61 No obstante, unas eventuales diferencias en los horarios de trabajo de los dos grupos tomados en consideración para comparar las retribuciones pueden constituir razones objetivas y ajena a cualquier discriminación por razón de sexo capaces de justificar una diferencia de retribución.
- 62 Tal como se deduce del apartado 53 de la presente sentencia, corresponde al empresario demostrar que tales razones objetivas existen realmente.
- 63 Por lo tanto, procede responder a las cuestiones cuarta y quinta que, al calcular el salario que servirá de base para la comparación de las retribuciones, en el sentido del artículo 119 del Tratado y de la Directiva 75/117, no se debe tener en cuenta la reducción de la jornada de trabajo con respecto a la jornada normal diurna, prevista en un régimen de rotación de tres turnos, o el valor que se atribuya a dicha reducción de jornada. Sin embargo, tal reducción puede constituir una razón objetiva y ajena a cualquier discriminación por razón de sexo capaz de justificar una diferencia de retribución. Corresponde al empresario demostrar que éste es efectivamente el caso.

Costas

- 64 Los gastos efectuados por el Gobierno finlandés y por la Comisión, 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 el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Arbetsdomstolen mediante resolución de 2 de julio de 1998, declara:

- 1) Al calcular el salario que servirá de base para la comparación de las retribuciones, en el sentido del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) 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, no se debe tener en cuenta un complemento por horarios incómodos. Si se observa una diferencia de retribución entre los dos grupos objeto de comparación y los datos

estadísticos disponibles muestran que en el grupo desfavorecido existe una proporción mucho más importante de mujeres que de hombres, el artículo 119 del Tratado obliga al empresario a justificar esta diferencia por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

- 2) Al calcular el salario que servirá de base para la comparación de las retribuciones, en el sentido del artículo 119 del Tratado y de la Directiva 75/117, no se debe tener en cuenta la reducción de la jornada de trabajo con respecto a la jornada normal diurna, prevista en un régimen de rotación de tres turnos, o el valor que se atribuya a dicha reducción de jornada. Sin embargo, tal reducción puede constituir una razón objetiva y ajena a cualquier discriminación por razón de sexo capaz de justificar una diferencia de retribución. Corresponde al empresario demostrar que éste es efectivamente el caso.

Moitinho de Almeida

Schintgen

Gulmann

Puissochet

Macken

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 30 de marzo de 2000.

El Secretario

El Presidente de la Sala Sexta

R. Grass

J.C. Moitinho de Almeida