

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 17 de septiembre de 2002 *

En el asunto C-320/00,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido), destinada a obtener, en los litigios pendientes ante dicho órgano jurisdiccional entre

A.G. Lawrence y otros

y

Regent Office Care Ltd,

Commercial Catering Group,

Mitie Secure Services Ltd,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 141 CE, apartado 1,

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por el Sr. G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente, el Sr. P. Jann, las Sras. F. Macken y N. Colneric (Ponente) y el Sr. S. von Bahr, Presidentes de Sala, y los Sres. D.A.O. Edward, A. La Pergola, J.-P. Puissochet, M. Wathelet, R. Schintgen y V. Skouris, Jueces;

Abogado General: Sr. L.A. Geelhoed;
Secretario: Sr. H.A. Rühl, administrador principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre del Sr. Lawrence y otros, por el Sr. B. Langstaff, QC, y la Sra. D. Rose, Barrister;

- en nombre de Mitie Secure Services Ltd, por el Sr. B. Napier, Barrister;

- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. G. Amodeo, en calidad de agente, asistida por el Sr. N. Paines, QC;

- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. N. Yerrell y el Sr. A. Aresu, en calidad de agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales del Sr. Lawrence y otros, representados por el Sr. B. Langstaff y la Sra. D. Rose; de Mitie Secure Services Ltd, representada por el Sr. B. Napier; del Gobierno del Reino Unido, representado por la Sra. G. Amodeo y el Sr. N. Paines, y de la Comisión, representada por el Sr. M. Shotter, en calidad de agente, y la Sra. N. Yerrell, expuestas en la vista de 8 de enero de 2002;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 14 de marzo de 2002;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 20 de julio de 2000, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de agosto siguiente, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) planteó, con arreglo al artículo 234 CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 141 CE, apartado 1.
- 2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de litigios entre, por un lado, el Sr. Lawrence y cuatrocientos cuarenta y seis trabajadores más, casi todos mujeres (en lo sucesivo, «partes demandantes en el procedimiento principal»), y, por otro, Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group y Mitie Secure Services Ltd (en lo sucesivo, «empresas demandadas en el procedimiento principal»), que los emplean o los han empleado, relativos a una reivindicación de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras.

El litigio principal y las cuestiones prejudiciales

- 3 Hasta 1990 aproximadamente el North Yorkshire County Council (en lo sucesivo, «Council») realizaba él mismo las tareas de limpieza y restauración en los establecimientos escolares dependientes de esta institución. En ese momento se transfirió a las empresas demandadas en el procedimiento principal la responsabilidad de prestar estos servicios en el marco de la licitación impuesta por la Local Government Act 1988 (Ley de 1988 sobre la Administración local).

- 4 Durante el período de licitación, diversas trabajadoras interpusieron un recurso contra el Council con objeto de obtener la igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, sobre la base de la Equal Pay Act 1970 (en lo sucesivo, «Ley de 1970»). Las pretensiones de las demandantes en aquel asunto se estimaron finalmente mediante sentencia de la House of Lords (Reino Unido) de 6 de julio de 1995 (ICR 833). El Council había aceptado los resultados de un estudio nacional de 1987 sobre evaluación de tareas, según el cual el trabajo de las demandantes en aquel asunto tenía el mismo valor que el de los hombres que realizaban tareas como jardinería, recogida de basuras y mantenimiento de las alcantarillas. La House of Lords desestimó la alegación de que el Council estuviera facultado, con el fin de ser competitivo frente a una sociedad mercantil en un procedimiento de licitación y de mercado abierto, para pagar a las trabajadoras una retribución inferior. Rechazó asimismo la alegación de que la diferencia de retribución de que se trataba tuviera en realidad una razón distinta de la diferencia de sexo. En resumen, la House of Lords declaró que las demandantes en aquel asunto tenían derecho, para obtener la igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, a compararse a los hombres empleados por el Council en otros sectores de actividad cuyo trabajo había sido reconocido como equivalente sobre la base del estudio relativo a la evaluación de tareas.

5 A raíz de dicha sentencia de la House of Lords, las mujeres miembros del personal de restauración y de limpieza que aún estaban al servicio del Council y cuyas retribuciones eran inferiores a las correspondientes al nivel que se les había reconocido en el estudio de evaluación de tareas fueron indemnizadas por el Council y sus retribuciones aumentadas hasta alcanzar el nivel de las retribuciones de los hombres cuyo trabajo había sido juzgado de igual valor.

6 Cuando el Council celebró con las empresas demandadas en el procedimiento principal convenios relativos a los servicios de restauración y de limpieza, estas empresas contrataron a varias de las trabajadoras empleadas por el Council y les ofrecieron retribuciones inferiores a las que éste les pagaba antes de la transmisión de la actividad. También contrataron nuevas asalariadas que nunca habían prestado servicio al Council, por un salario inferior al que éste pagaba a sus trabajadoras antes de la transmisión.

7 Las partes demandantes en el procedimiento principal son trabajadores que están o han estado empleados por las tres empresas demandadas en el procedimiento principal para prestar servicios de limpieza o de restauración en colegios dependientes del Council. La mayoría de dichas partes demandantes estaban antes empleadas por éste para prestar los mismos servicios en los mismos colegios.

8 En diciembre de 1995, las partes demandantes en el procedimiento principal interpusieron ante el Industrial Tribunal (England & Wales) (Reino Unido) recursos contra las empresas demandadas en el procedimiento principal al amparo de la Ley de 1970. Recurrieron contra la resolución dictada por este

órgano jurisdiccional ante el Employment Appeal Tribunal (Reino Unido), que desestimó el recurso en cuanto al fondo. A continuación interpusieron un recurso de casación ante el órgano jurisdiccional remitente, sosteniendo que, en las circunstancias específicas del asunto objeto del procedimiento principal, el artículo 141 CE les daba derecho a reclamar la igualdad de retribución con los trabajadores de sexo masculino empleados por el Council y considerados para realizar la comparación, sin que sea necesario examinar si estaban inicialmente empleados por el Council o si lo están actualmente.

- 9 A efectos de la vista preliminar del procedimiento principal, las partes acordaron tomar como premisa que existía una diferencia entre las condiciones de empleo de las partes demandantes en el procedimiento principal y las de las personas con las cuales habían sido comparadas, en perjuicio de aquéllas. La resolución de remisión indica que, a los mismos efectos, las partes se basaron en las siguientes premisas:
- «a. Existió una transmisión de empresa cuando las actividades de limpieza y de restauración fueron subcontratadas a la parte demandada.

 - b. Las tareas de las partes demandantes en las fechas de las respectivas transmisiones eran de igual valor que las de las personas elegidas para la comparación.

 - c. Las tareas de las partes demandantes en las fechas en que fueron interpuestos los distintos recursos iniciales seguían siendo de igual valor que las de las personas elegidas para la comparación.

d. Las personas elegidas para la comparación estuvieron empleadas por el Council durante todo el período pertinente.»

10 Para pronunciarse sobre el litigio principal, el órgano remitente debe determinar si las partes demandantes en el procedimiento principal, en apoyo de su pretensión destinada a obtener de las empresas demandadas en el procedimiento principal la igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, tienen derecho a utilizar como criterio de comparación los términos y las condiciones de empleo de los trabajadores masculinos empleados por el Council. En tales circunstancias, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones:

«1) ¿Es directamente aplicable el artículo 141 [CE] en las circunstancias del presente asunto (expuestas en esta resolución), de modo que las partes demandantes pueden invocarlo en un procedimiento nacional para poder comparar su retribución con la de los trabajadores de sexo masculino empleados por el North Yorkshire County Council que realizan un trabajo de igual valor que el suyo?

2) ¿Puede una parte demandante invocar el efecto directo del artículo 141 [CE] únicamente si el empresario demandado es capaz de explicar las prácticas salariales del empresario que emplea al trabajador elegido a efectos de la comparación?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 11 Para responder a la primera cuestión, procede recordar con carácter preliminar que el artículo 141 CE, apartado 1, sienta el principio según el cual un mismo trabajo o un trabajo de igual valor debe ser retribuido de la misma manera, con independencia de que lo realice un trabajador o una trabajadora.

- 12 Como declaró el Tribunal de Justicia en la sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne II (43/75, Rec. p. 455), apartado 12, este principio, que constituye una expresión específica del principio general de igualdad que prohíbe que se traten de manera diferente situaciones comparables, a menos que este trato esté objetivamente justificado, forma parte de los fundamentos de la Comunidad (véase la sentencia de 26 de junio de 2001, Brunnhofer, C-381/99, Rec. p. I-4961, apartado 28).

- 13 El Tribunal de Justicia ha reconocido el efecto directo del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras recogido en el Tratado CE. Este Tribunal ha declarado que dicho principio se impone no sólo a la actuación de las autoridades públicas, sino que se extiende también a todos los convenios que tengan por objeto regular con carácter colectivo el trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos celebrados entre particulares (véase, en especial, la sentencia Defrenne II, antes citada, apartados 39 y 40).

- 14 A la luz de estas consideraciones, procede examinar si el artículo 141 CE, apartado 1, es aplicable en circunstancias como las del procedimiento principal.

- 15 La particularidad del asunto objeto del procedimiento principal reside en tres características. En primer lugar, las personas cuyas retribuciones se comparan trabajan para empresarios distintos, a saber, por una parte, el Council y, por otra, las empresas demandadas en el procedimiento principal. En segundo lugar, las partes demandantes en el procedimiento principal realizan para estas empresas un trabajo idéntico al que algunas de ellas efectuaban para el Council antes de la transmisión de empresa. Por último, este trabajo ha sido reconocido de igual valor que el que realizan los trabajadores del Council elegidos para la comparación y sigue siéndolo.
- 16 El órgano jurisdiccional remitente no ha planteado ninguna cuestión relativa a la protección derivada, en un caso como éste, de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122). Sus cuestiones se refieren únicamente al artículo 141 CE, apartado 1.
- 17 A este respecto, es necesario recordar que en el tenor del artículo 141 CE, apartado 1, no hay nada que indique que esta disposición sólo sea aplicable a situaciones en las cuales los hombres y las mujeres trabajen para el mismo empresario. El Tribunal de Justicia ha declarado que el principio establecido por este artículo puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales, en particular, en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de que el trabajo se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público (véanse, en especial, las sentencias Defrenne II, antes citada, apartado 40; de 27 de marzo de 1980, Macarthys, 129/79, Rec. p. 1275, apartado 10, y de 31 de marzo de 1981, Jenkins, 96/80, Rec. p. 911, apartado 17).
- 18 Sin embargo, cuando, como en el asunto objeto del procedimiento principal, las diferencias observadas en las condiciones de retribución de trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no son imputables a una única causa, falta una entidad que sea responsable de la desigualdad y que

pudiera restablecer la igualdad de trato. Tal situación no se encuentra comprendida en el artículo 141 CE, apartado 1. El trabajo y la retribución de dichos trabajadores no pueden compararse entonces sobre la base de esta disposición.

- 19 Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, procede responder a la primera cuestión que una situación como la del asunto objeto del procedimiento principal, en la que las diferencias observadas en las condiciones de retribución de trabajadores de distinto sexo que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no son imputables a una única causa, no está comprendida en el artículo 141 CE, apartado 1.

- 20 Habida cuenta de la respuesta a la primera cuestión, no procede responder a la segunda.

Costas

- 21 Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido y por la Comisión, que han presentado observaciones ante el 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,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) mediante resolución de 20 de julio de 2000, declara:

Una situación como la del asunto objeto del procedimiento principal, en la que las diferencias observadas en las condiciones de retribución de trabajadores de distinto sexo que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no son imputables a una única causa, no está comprendida en el artículo 141 CE, apartado 1.

Rodríguez Iglesias

Jann

Macken

Colneric

von Bahr

Edward

La Pergola

Puissochet

Wathelet

Schintgen

Skouris

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 17 de septiembre de 2002.

El Secretario

El Presidente

R. Grass

G.C. Rodríguez Iglesias