

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)
de 3 de octubre de 2006 *

En el asunto C-17/05,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido), mediante resolución de 11 de enero de 2005, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de enero de 2005, en el procedimiento entre

B.F. Cadman

y

Health & Safety Executive,

en el que participa:

Equal Opportunities Commission,

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. P. Jann, C.W.A. Timmermans y A. Rosas, Presidentes de Sala, y el Sr. R. Schintgen, la Sra. N. Colneric (Ponente) y los Sres. S. von Bahr, J.N. Cunha Rodrigues, J. Klučka, U. Lõhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh y L. Bay Larsen, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Poiares Maduro;

Secretario: Sr. B. Fülöp, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 8 de marzo de 2006;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Cadman, por la Sra. T. Gill, Barrister, y la Sra. E. Hawksworth, Solicitor;

- en nombre de la Equal Opportunities Commission, por el Sr. R. Allen, QC, la Sra. R. Crasnow, Barrister, y las Sras. J. Hardwick y M. Robison, Solicitors;

- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. M. Bethell y la Sra. E. O'Neill, en calidad de agentes, asistidos por los Sres. N. Underhill, QC, y N. Paines, QC, así como por la Sra. J. Eady, Barrister;

- en nombre del Gobierno francés, por el Sr. G. de Bergues, en calidad de agente;

- en nombre de Irlanda, por el Sr. D. O'Hagan, en calidad de agente, asistido por el Sr. N. Travers, BL;

- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. M.-J. Jonczy y N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 18 de mayo de 2006;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 141 CE.

- 2 Dicha petición se formuló en el marco de un litigio entre la Sra. Cadman y el Health & Safety Executive (Agencia para la Salud y la Seguridad; en lo sucesivo, «HSE») relativo a la equiparación de la retribución de la Sra. Cadman con la de sus colegas masculinos.

Marco jurídico

Legislación comunitaria

3 El artículo 141 CE, apartados 1 y 2, dispone:

«1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.»

- 4 El artículo 1 de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52), establece:

«El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo [141 CE], y que, en lo sucesivo, se denominará “principio de igualdad de retribución”, implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.»

- 5 La Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998, L 14, p. 6), se aplica, conforme a su artículo 3, apartado 1, a las situaciones cubiertas, en particular, por el artículo 141 CE y por la Directiva 75/117.

- 6 El artículo 2, apartado 2, de la Directiva 97/80 dispone:

«A efectos del principio de igualdad de trato contemplado en el apartado 1, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo

sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica [...] resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.»

- 7 En virtud del artículo 4, apartado 1, de la mencionada Directiva, «los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato».
- 8 Conforme al artículo 2 de la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998, relativa a la ampliación de la Directiva 97/80 al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (DO L 205, p. 66), el Derecho del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte debía adaptarse a la Directiva 97/80 a más tardar el 22 de julio de 2001.
- 9 El artículo 2, apartado 2, de 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), en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15) (en lo sucesivo, «Directiva 76/207»), dispone:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

[...]

- “discriminación indirecta”: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios,

[...]»

10 A tenor del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 76/207:

«La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

- c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido y de retribución de conformidad con lo establecido en la Directiva 75/117/CEE;

[...]»

11 Conforme al artículo 2, apartado 1, primera frase, de la Directiva 2002/73, los Estados miembros debían poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en dicha Directiva

a más tardar el 5 de octubre de 2005, o garantizar que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales hubieran introducido las disposiciones requeridas mediante acuerdos.

Normativa nacional

12 El artículo 1 de la Ley de 1970 sobre la igualdad de las retribuciones (Equal Pay Act 1970; en lo sucesivo, «Equal Pay Act») dispone:

«1) Si las condiciones de un contrato en virtud del cual una mujer está empleada en una empresa en Gran Bretaña no prevén (directamente, mediante remisión a un convenio colectivo o de algún otro modo) una cláusula de igualdad, se considerará que dicha cláusula está incluida en el contrato.

2) Una cláusula de igualdad es una disposición relativa a las condiciones (ya se refieran a la retribución o no) de un contrato en virtud del cual está empleada una mujer (en lo sucesivo, contrato con una mujer) y tiene por efecto que:

[...]

b) cuando una mujer esté empleada en un trabajo considerado equivalente al realizado por un hombre que ocupe el mismo empleo,

i) si (al margen de la cláusula de igualdad) cualquier condición del contrato con una mujer, determinada por la evaluación del trabajo, es o pasa a ser

menos favorable para ésta que una condición similar del contrato con un hombre, se considerará modificada la condición del contrato con una mujer de modo que no le sea menos favorable, y

- ii) si (al margen de la cláusula de igualdad) en cualquier momento el contrato con una mujer no incluye una condición equivalente a una condición beneficiosa incluida en el contrato con un hombre y determinada por la evaluación del trabajo, se considerará que el contrato con la mujer prevé dicha condición.

[...]

- 3) La cláusula de igualdad no se aplicará a la diferencia entre el contrato con una mujer y con un hombre si el empresario prueba que dicha diferencia se debe en realidad a algún factor relevante que no es la diferencia de sexo y este factor
 - a) en el caso de la cláusula de igualdad a la que se refiere el apartado 2 [...], letra b), anteriormente enunciado, deberá constituir una diferencia relevante entre la situación de la mujer y la del hombre,

[...]

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 13 La Sra. Cadman había sido contratada por el HSE. Desde que ejerce su actividad al servicio de dicha institución, se ha modificado el sistema retributivo en repetidas ocasiones. Con anterioridad a 1992, dicho sistema se basaba en unos incrementos a tanto alzado, es decir, que cada empleado disfrutaba de un aumento anual hasta que hubiera alcanzado el escalón más elevado de su grado. En 1992, el HSE introdujo un elemento de la retribución vinculado al rendimiento, que permitía ajustar el importe del incremento anual para reflejar los resultados individuales del trabajador. En dicho sistema, los trabajadores más eficientes podían alcanzar más rápidamente el escalón más elevado. A raíz de la entrada en vigor, en 1995, de un acuerdo a largo plazo sobre las retribuciones, se fijaron los incrementos anuales en función de la productividad de unas partes alícuotas denominadas «equity shares», vinculadas a la productividad del empleado. Dicho cambio tuvo como efecto reducir el ritmo de disminución de las diferencias retributivas entre los empleados del mismo grado con mucha antigüedad y aquellos otros con menor antigüedad. Finalmente, en 2000, se volvió a modificar el sistema con el fin de permitir a los empleados que se hallaban en los niveles inferiores de los escalones disfrutar de unos incrementos anuales más elevados y, en consecuencia, de un ascenso más rápido dentro del escalón.
- 14 En junio de 2001, la Sra. Cadman presentó una demanda ante el Employment Tribunal al amparo de la Equal Pay Act. En la fecha en que presentó su demanda, la demandante ocupaba desde hacía casi cinco años un cargo directivo como inspector del grado 2. La Sra. Cadman tomó como personas de referencia a cuatro colegas masculinos, asimismo inspectores de grado 2.
- 15 Aun cuando tuvieran el mismo grado que la Sra. Cadman, esas cuatro personas percibían retribuciones mucho más elevadas que la interesada. El sueldo anual de la Sra. Cadman para el año fiscal 2000/2001 ascendió a 35.129 GBP, siendo así que los

correspondientes importes percibidos por dichas personas de referencia se habían fijado en 39.125 GBP, 43.345 GBP, 43.119 GBP y 44.183 GBP, respectivamente.

- 16 Consta que, en la fecha en que se presentó la demanda ante el Employment Tribunal, las cuatro personas de referencia de sexo masculino tenían más antigüedad que la interesada, adquirida en parte en puestos de trabajo más modestos.

- 17 El Employment Tribunal declaró que, con arreglo al artículo 1 de la Equal Pay Act, las cláusulas del contrato de trabajo de la Sra. Cadman relativas a la retribución debían modificarse con el fin de que no fueran menos favorables que las que figuran en los contratos de trabajo de las cuatro personas de referencia.

- 18 El HSE interpuso un recurso de anulación contra dicha resolución ante el Employment Appeal Tribunal. Dicho órgano jurisdiccional declaró, en primer lugar, que, habida cuenta de la sentencia de 17 de octubre de 1989, Danfoss (C-109/88, Rec. p. 3199), apartado 25, no es preciso justificar especialmente una desigualdad en las retribuciones derivada de la aplicación del criterio de la antigüedad. En segundo lugar, el Employment Appeal Tribunal estimó que, suponiendo que viniera exigida dicha justificación, el Employment Tribunal había incurrido en un error de Derecho al apreciar ésta.

- 19 Mediante escrito de 4 de noviembre de 2003, la Sra. Cadman recurrió en apelación la resolución del Employment Appeal Tribunal ante el órgano jurisdiccional remitente.

- 20 La Court of Appeal señala que las diferencias retributivas invocadas por la Sra. Cadman en apoyo de su recurso se explican por la estructura del sistema de retribución, ya que el HSE aplica un sistema de aumentos que, de una forma u otra, tiene en cuenta la antigüedad y recompensa ésta.
- 21 Puesto que las mujeres titulares del grado 2 y, en general, las que forman parte del grupo pertinente de trabajadores del HSE, tienen menos antigüedad, por término medio, que los hombres, la utilización del criterio de antigüedad como factor que contribuye a la fijación de las retribuciones tiene, según la Court of Appeal, consecuencias perjudiciales para las mujeres.
- 22 El órgano jurisdiccional remitente observa que los medios de prueba presentados por la Equal Opportunities Commission, admitidos por todas las partes en el litigio, ponen de manifiesto que, en el Reino Unido y en toda la Unión Europea, las trabajadoras tienen, en conjunto, una antigüedad inferior a la de los trabajadores. Añade que la utilización del criterio de antigüedad para la fijación de las retribuciones es un factor importante en el mantenimiento de las diferencias retributivas, ciertamente cada vez menores, entre los trabajadores y las trabajadoras.
- 23 Sobre este particular, la Court of Appeal se pregunta si la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se ha apartado de la afirmación que hizo el propio Tribunal de Justicia en la sentencia Danfoss, antes citada, según la cual «el empresario no tiene que justificar de modo especial la utilización del criterio de la antigüedad». Otras sentencias más recientes, en particular las de 7 de febrero de 1991, Nimz (C-184/89, Rec. p. I-297); de 2 de octubre de 1997, Gerster (C-1/95, Rec. p. I-5253), y de 17 de junio de 1998, Hill y Stapleton (C-243/95, Rec. p. I-3739), ponen de manifiesto cierto giro en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. A este respecto, la Court of Appeal pone de manifiesto que no le convence la alegación del HSE según la cual el alcance de la sentencia Danfoss, antes citada, no se ha visto modificado por la jurisprudencia posterior del Tribunal de Justicia sino en lo que se refiere a los trabajadores a tiempo parcial y que, por lo tanto, el criterio de la antigüedad no requiere en ningún caso una justificación objetiva, salvo en lo que atañe a los citados trabajadores.

24 Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente se suma al planteamiento del Employment Appeal Tribunal según el cual, si tuviese que resolverse la cuestión relativa al alcance de la sentencia Danfoss antes citada en un sentido favorable para la Sra. Cadman, debería remitirse el asunto a otra formación del Employment Tribunal con el fin de que se volviera a examinar la cuestión de la justificación.

25 En estas circunstancias, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

- «1) Cuando la aplicación por un empresario del criterio de antigüedad para determinar la retribución tiene un impacto desigual en los trabajadores y trabajadoras pertinentes, ¿exige el artículo 141 CE que el empresario justifique de modo especial la utilización de dicho criterio? Si la respuesta depende de las circunstancias, ¿cuáles son esas circunstancias?

- 2) ¿Sería otra la respuesta a la pregunta anterior si el empresario aplica el criterio de la antigüedad a los empleados caso por caso, de modo que se evalúa en qué medida una mayor antigüedad justifica un nivel de retribución mayor?

- 3) ¿Debe establecerse alguna distinción relevante entre la utilización del criterio de la antigüedad en el caso de los trabajadores a tiempo parcial y su utilización en el caso de los trabajadores a jornada completa?»

Sobre las cuestiones prejudiciales primera y segunda

- 26 Mediante sus cuestiones primera y segunda, que deben examinarse conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pide, en esencia, que se dilucide si, y, llegado el caso, en qué circunstancias, el artículo 141 CE tiene como efecto exigir a un empresario que justifique la utilización del criterio de la antigüedad como factor que contribuye a la fijación de las retribuciones cuando la aplicación de dicho factor redunde en desigualdades de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras que deban incluirse en la comparación.

En lo relativo al régimen general resultante del artículo 141 CE, apartado 1

- 27 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 (sentencia de 17 de septiembre de 2002, Lawrence y otros, C-320/00, Rec. p. I-7325, apartado 11).
- 28 Según declaró el Tribunal de Justicia en su sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne (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 (véanse asimismo las sentencias de 26 de junio de 2001, Brunnhofer, C-381/99, Rec. p. I-4961, apartado 28, y Lawrence y otros, antes citada, apartado 12).

- 29 Debe recordarse, además, la norma general contenida en el artículo 1, párrafo primero, de la Directiva 75/117, cuya finalidad esencial es facilitar la aplicación concreta del principio de igualdad de las retribuciones que figura en el artículo 141 CE, apartado 1, sin afectar ni a su contenido ni a su alcance (véase la sentencia de 31 de marzo de 1981, Jenkins, 96/80, Rec. p. 911, apartado 22). Esta norma prescribe la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuya un mismo valor (véase la sentencia de 1 de julio de 1986, Rummler, 237/85, Rec. p. 2101, apartado 11).
- 30 En el ámbito de aplicación del artículo 141 CE, apartado 1, se hallan comprendidas no sólo las discriminaciones directas sino también las discriminaciones indirectas (véanse, en este sentido, las sentencias Jenkins, antes citada, apartados 14 y 15, y de 27 de mayo de 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, Rec. p. I-5861, apartado 12).
- 31 Según jurisprudencia reiterada, el artículo 141 CE debe interpretarse, como lo era anteriormente el artículo 119 del Tratado CEE [que pasó a ser el artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE)], en el sentido de que, cuando exista una apariencia de discriminación, corresponde al empresario demostrar que la práctica de que se trata se halla justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo (véanse, en este sentido, en particular, las sentencias Danfoss, antes citada, apartados 22 y 23; de 27 de junio de 1990, Kowalska, C-33/89, Rec. p. I-2591, apartado 16; Hill y Stapleton, antes citada, apartado 43, y de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, Rec. p. I-12575, apartado 71).
- 32 La justificación aportada deberá basarse en una finalidad legítima. Los medios elegidos para alcanzar dicha finalidad deberán ser idóneos y necesarios para conseguir dicho efecto (véase, en este sentido la sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607, apartado 37).

En lo relativo a la utilización del criterio de la antigüedad

- 33 En los apartados 24 y 25 de la sentencia Danfoss, antes citada, el Tribunal de Justicia, después de haber declarado que no está excluido que la utilización del criterio de la

antigüedad pueda redundar en un trato menos favorable para las trabajadoras que para los trabajadores, declaró que el empresario no tiene que justificar de modo especial la utilización de dicho criterio.

- 34 Al adoptar este planteamiento, el Tribunal de Justicia reconoció que constituye una finalidad legítima de política salarial el hecho de recompensar, en particular, la experiencia adquirida, que coloca al trabajador en condiciones de cumplir mejor sus tareas.
- 35 Por regla general, la utilización del criterio de la antigüedad es idónea para conseguir tal finalidad. En efecto, la antigüedad va de la mano con la experiencia y ésta coloca generalmente al trabajador en condiciones de cumplir mejor sus tareas.
- 36 Por lo tanto, el empresario puede retribuir la antigüedad, sin que tenga que justificar la importancia que reviste para el desempeño de las tareas concretas que le están encomendadas al trabajador.
- 37 Sin embargo, en aquella misma sentencia, el Tribunal de Justicia no excluyó que puedan existir situaciones en las que el empresario deba justificar de forma circunstanciada la utilización del criterio de la antigüedad.
- 38 Así sucede en particular cuando el trabajador facilita datos que pueden hacer surgir dudas fundadas acerca de si la utilización del criterio de la antigüedad resulta idónea en el caso concreto para alcanzar la referida finalidad. Incumbe entonces al empresario acreditar que aquello que es cierto por regla general, a saber, que la antigüedad va de la mano con la experiencia y que ésta coloca al trabajador en condiciones de cumplir mejor sus tareas, lo es también en lo que atañe al puesto de trabajo de que se trata.

39 Conviene añadir que, cuando para la fijación de la retribución se utiliza un sistema de clasificación profesional fundado en una evaluación del trabajo que debe realizarse, no se exige que la justificación de la utilización de un determinado criterio verse, de una forma individualizada, sobre la situación de los trabajadores de que se trate. Por lo tanto, si la finalidad perseguida con la utilización del criterio de la antigüedad es el reconocimiento de la experiencia adquirida, no será preciso demostrar, en el marco de un sistema de este tipo, que un trabajador considerado individualmente haya adquirido, durante el período pertinente, una experiencia que le haya permitido desempeñar mejor su trabajo. Por el contrario, deberá procederse a una consideración objetiva de la naturaleza del trabajo que ha de realizarse (sentencia Rummler, antes citada, apartado 13).

40 Del conjunto de las consideraciones anteriores se desprende que procede responder a las dos primeras cuestiones planteadas que, en el supuesto de que la utilización del criterio de la antigüedad como factor que contribuye a la fijación de las retribuciones redunde en disparidades de retribución, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, entre los trabajadores y las trabajadoras que han de incluirse en la comparación, el artículo 141 CE debe interpretarse en el sentido de que:

- Dado que, por regla general, la utilización del criterio de la antigüedad es idónea para alcanzar la finalidad legítima de recompensar la experiencia adquirida que coloca al trabajador en condiciones de cumplir mejor sus tareas, el empresario no está obligado a justificar de un modo especial que la utilización de dicho criterio sea idónea para alcanzar la citada finalidad en lo que atañe a un puesto de trabajo determinado, a no ser que el trabajador facilite datos que puedan hacer nacer dudas fundadas a este respecto.

- Cuando para la fijación de la retribución se utilice un sistema de clasificación profesional fundado en una evaluación del trabajo que debe realizarse, no es necesario acreditar que un trabajador considerado individualmente haya adquirido, durante el período pertinente, una experiencia que le haya permitido desempeñar mejor su trabajo.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

- 41 Teniendo en cuenta la respuesta dada a las dos primeras cuestiones, ya no procede examinar la tercera.

Sobre los efectos en el tiempo de la presente sentencia

- 42 Los Gobiernos del Reino Unido y de Irlanda estiman que, si el Tribunal de Justicia debiera considerar que ha de apartarse de los principios que había sentado en la sentencia Danfoss, antes citada, consideraciones de seguridad jurídica exigen que se limiten en el tiempo los efectos de la sentencia que haya de dictarse.
- 43 Puesto que la presente sentencia se limita a precisar la jurisprudencia en la materia, no procede limitar sus efectos en el tiempo.

Costas

- 44 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. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

En el supuesto de que la utilización del criterio de la antigüedad como factor que contribuye a la fijación de las retribuciones redunde en disparidades de retribución, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, entre los trabajadores y las trabajadoras que han de incluirse en la comparación, el artículo 141 CE debe interpretarse en el sentido de que:

- **Dado que, por regla general, la utilización del criterio de la antigüedad es idónea para alcanzar la finalidad legítima de recompensar la experiencia adquirida que coloca al trabajador en condiciones de cumplir mejor sus tareas, el empresario no está obligado a justificar de un modo especial que la utilización de dicho criterio sea idónea para alcanzar la citada finalidad en lo que atañe a un puesto de trabajo determinado, a no ser que el trabajador facilite datos que puedan hacer nacer dudas fundadas a este respecto.**

- **Cuando para la fijación de la retribución se utilice un sistema de clasificación profesional fundado en una evaluación del trabajo que debe realizarse, no es necesario acreditar que un trabajador considerado individualmente haya adquirido, durante el período pertinente, una experiencia que le haya permitido desempeñar mejor su trabajo.**

Firmas

.