

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 27 de octubre de 1993 ^{*}

En el asunto C-127/92,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por la Court of Appeal of England and Wales, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Dra. Pamela Mary Enderby

y

Frenchay Health Authority,

Secretary of State for Health,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado, que establece el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: O. Due, Presidente; G.F. Mancini, J.C. Moitinho de Almeida y D.A.O. Edward, Presidentes de Sala; R. Joliet, F.A. Schockweiler, F. Grévisse, M. Zuleeg y J.L. Murray, Jueces;

Abogado General: Sr. C.O. Lenz;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

^{*} Lengua de procedimiento: inglés.

- En nombre de la Dra. Enderby, apelante en el procedimiento principal, por los Sres. Anthony Lester, QC, y David Pannick, QC;
- en nombre de la Frenchay Health Authority (FHA), primera apelada en el procedimiento principal, por los Sres. Eldred Tabachnik, QC, y Adrian Lynch, Barrister, ambos de Bevan Ashford, Solicitors;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Srta. Sue Cochrane, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistida por el Sr. Patrick Elias, QC, y la Sra. Eleanor Sharpston, Barrister;
- en nombre del Gobierno de la República Federal de Alemania, por los Sres. Ernst Röder y Claus-Dieter Quassowski, respectivamente Ministerialrat y Regierungsdirektor del Ministerio de Economía Federal, en calidad de Agentes;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. Karen Banks, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agente;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Dra. Enderby, de la FHA, del Gobierno del Reino Unido, del Gobierno alemán y de la Comisión, expuestas en la vista de 15 de junio de 1993;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 14 de julio de 1993;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 30 de octubre de 1991, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de abril de 1992, la Court of Appeal of England and Wales planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado, que establece el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- 2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Dra. Pamela Enderby, por una parte, y la Frenchay Health Authority (en lo sucesivo, «FHA») y el Secretary of State for Health, por otra, sobre la diferencia de retribución entre dos funciones desempeñadas en el National Health Service (en lo sucesivo, «NHS»).
- 3 La apelante en el procedimiento principal, que trabaja como logopeda para la FHA, se considera víctima de una discriminación por razón de sexo en materia de retribución consistente en que, dado su nivel de responsabilidad dentro del NHS (Chief III), las personas que ejercen su profesión, fundamentalmente mujeres, reciben una retribución sensiblemente inferior a la de las personas que ejercen profesiones comparables en las que, en un nivel equivalente de carrera profesional, los hombres son más numerosos que las mujeres. En 1986, ejercitó una acción judicial contra su empleador ante el Industrial Tribunal, alegando que su retribución anual era sólo de 10.106 UKL, mientras que las de un psicólogo clínico principal y un farmacéutico principal de grado III, funciones del mismo valor que la suya, eran, respectivamente, de 12.527 UKL y 14.106 UKL.
- 4 La demanda de la Dra. Enderby fue inicialmente desestimada por el Industrial Tribunal, y posteriormente por el Employment Appeal Tribunal. Los Jueces de la primera instancia estimaron que las diferencias de retribución se debían a las estructuras propias de cada profesión y, en particular, a la celebración de negociaciones colectivas separadas, que no habían tenido carácter discriminatorio. Los Jueces que conocieron del asunto en apelación estimaron asimismo que dichas diferencias no se debían a un factor discriminatorio. Además, consideraron probado que la situación del mercado laboral contribuía a explicar en cierta medida la diferencia de retribución entre los logopedas y los farmacéuticos, y que ello bastaba para justificar la totalidad de la diferencia comprobada entre ambas profesiones.

- 5 El asunto fue sometido a la Court of Appeal, la cual, por estimar que la solución del litigio dependía de la interpretación del artículo 119 del Tratado, decidió remitirse al Tribunal de Justicia con carácter prejudicial. En su resolución, la Court of Appeal, para exponer los hechos, denominó, especialmente, «función A» al trabajo de logopeda jefe, y «función B» al de farmacéutico principal, dando por supuesto, a los efectos del asunto de autos, que esas dos funciones diferentes tenían un mismo valor. A continuación, planteó las siguientes cuestiones:

- «1) ¿Exige el principio de igualdad de retribución, establecido en el artículo 119 del Tratado de Roma, que el empleador justifique objetivamente la diferencia de retribución entre la función A y la función B?
- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿puede alegar el empleador, para justificar de manera suficiente la diferencia de retribución, el hecho de que las retribuciones de las funciones A y B se fijaran, respectivamente, mediante procesos diferentes de negociación colectiva, procesos que (considerados por separado) no suponen una discriminación por razón de sexo ni producen el efecto de desfavorecer a las mujeres a causa de su sexo?
- 3) Si el empleador pudiera demostrar que, en determinadas ocasiones, existen graves escaseces de candidatos idóneos para la función B y que paga una retribución superior a los titulares de empleos B con el fin de atraerlos a la función B, pero pudiera asimismo demostrarse que sólo una parte de la diferencia de retribución entre la función B y la función A se debe a la necesidad de atraer candidatos idóneos a la función B,
- a) ¿está objetivamente justificada la diferencia de retribución en su totalidad

o

- b) ¿está objetivamente justificada la parte de la diferencia debida a la necesidad de atraer candidatos idóneos a la función B, y sólo esa parte? o
- c) ¿debe el empleador equiparar las retribuciones de las funciones A y B por no haber logrado demostrar que la totalidad de la diferencia está objetivamente justificada?»

6 Para una más amplia exposición de los hechos del litigio principal, del desarrollo del procedimiento, así como de las observaciones escritas presentadas, el Tribunal se remite al informe para la vista. En lo sucesivo sólo se hará referencia a estos elementos en la medida exigida por el razonamiento del Tribunal.

Sobre la primera cuestión

7 Mediante su primera cuestión, la Court of Appeal pretende saber si el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras exige que el empleador demuestre, justificándola objetivamente, que una diferencia de retribución entre dos funciones supuestamente del mismo valor, una de ellas desempeñada casi exclusivamente por mujeres y la otra fundamentalmente por hombres, no constituye una discriminación por razón de sexo.

En relación con la pertinencia de la cuestión

8 El Gobierno alemán sostiene que el Tribunal de Justicia no puede pronunciarse sobre la cuestión planteada sin determinar previamente si las funciones de que se trata son equivalentes. Dado que, a su juicio, las funciones de logopeda y de farmacéutico no son comparables, no puede existir infracción del artículo 119 del Tratado y, por consiguiente, las diferencias de retribución no han de ser justificadas objetivamente.

9 No puede acogerse este argumento.

- 10 Procede recordar que, según una jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, el artículo 177 del Tratado establece el marco de una cooperación estrecha entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, basada en un reparto de funciones entre ellos. Dentro de este marco, corresponde exclusivamente a los órganos jurisdiccionales nacionales que conocen del litigio y que deben asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse apreciar, a la luz de las particularidades de cada asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantean al Tribunal de Justicia (véase, especialmente, la sentencia de 16 de julio de 1992, Asociación Española de Banca Privada, C-67/91, Rec. p. I-4785, apartado 25). En consecuencia, desde el momento en que la petición del órgano jurisdiccional nacional se refiere a la interpretación de una disposición de Derecho comunitario, el Tribunal de Justicia está obligado a responder, a no ser que se le solicite pronunciarse sobre un problema general de naturaleza puramente hipotética sin conocer los elementos de hecho y de Derecho precisos para responder de manera útil a las cuestiones que le han sido sometidas (véase la sentencia de 16 de julio de 1992, Meilicke, C-83/91, Rec. p. I-4871).
- 11 En el presente caso, la Court of Appeal, al igual que los órganos jurisdiccionales que conocieron previamente del litigio, decidió, tal como permite la legislación británica y con la conformidad de las partes, examinar la cuestión de la justificación objetiva de la diferencia de retribución antes que la de la equivalencia de las funciones de que se trata, que puede requerir investigaciones más complejas. Esa es la razón por la cual las cuestiones prejudiciales se formularon partiendo del supuesto de que dichas funciones eran del mismo valor.
- 12 Dado que se ha sometido al Tribunal de Justicia una petición de interpretación del Derecho comunitario que no está manifestamente desprovista de relación con la realidad o el objeto del litigio en el procedimiento principal, debe responder a la misma sin cuestionarse sobre la validez de una hipótesis que posteriormente corresponderá verificar al órgano jurisdiccional de remisión si resultase necesario.

En relación con la cuestión planteada

- 13 Incumbe normalmente a la persona que alega determinados hechos en apoyo de una demanda aportar la prueba de su realidad. En consecuencia, la carga de la prueba de la existencia de una discriminación de retribución por razón de sexo recae, en principio, sobre el trabajador que, considerándose víctima de tal

discriminación, ejercita una acción judicial contra su empleador para que se ponga fin a la misma.

- 14 No obstante, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que la carga de la prueba 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 este modo, cuando una medida que distingue a los empleados en función de su jornada laboral afecta en realidad a un número mucho mayor de personas de un sexo que de otro, dicha medida debe considerarse contraria al objetivo perseguido por el artículo 119 del Tratado, a menos que el empleador demuestre que está justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo (sentencias de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607, apartado 31; de 27 de junio de 1990, Kowalska, C-33/89, Rec. p. I-2591, apartado 16, y de 7 de febrero de 1991, Nimz, C-184/89, Rec. p. I-297, apartado 15). De igual modo, 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, a partir de 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, H. K./Danfoss, 109/88, Rec. p. 3199, apartado 16).
- 15 En el caso de autos, como señalan la FHA y el Gobierno británico, la situación no es exactamente la misma que en los asuntos que fueron objeto de la jurisprudencia antes citada. Por un lado, no se trata de una discriminación de hecho derivada de disposiciones particulares como las que pueden aplicarse, por ejemplo, a los trabajadores a tiempo parcial. Por otro, no puede imputarse al empleador la aplicación de un sistema retributivo caracterizado por la falta total de transparencia, ya que la determinación de las retribuciones de los logopedas y de los farmacéuticos del NHS es resultado de negociaciones colectivas periódicas en las que no se aprecian, por lo que respecta a cada una de estas dos profesiones, medidas discriminatorias.
- 16 Sin embargo, en realidad, si la retribución correspondiente a los empleos de logopeda es sensiblemente inferior a la correspondiente a los empleos de farmacéutico y los primeros están ocupados casi exclusivamente por mujeres mientras que los

segundos están ocupados fundamentalmente por hombres, dicha situación pone de manifiesto una apariencia de discriminación por razón de sexo, siempre, al menos, que las dos funciones de que se trata tengan el mismo valor y que los datos estadísticos que caracterizan dicha situación sean válidos.

- 17 Corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar si puede tomar en consideración los mencionados datos estadísticos, es decir, si se refieren a un número suficiente de individuos, si no constituyen la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y si, de manera general, resultan significativos.
- 18 En una situación de discriminación aparente, corresponde al empleador demostrar que existen razones objetivas que explican la diferencia de retribución comprobada. En efecto, si la presentación de elementos de prueba que permiten poner de manifiesto una discriminación aparente no tuviera por efecto imponer al empleador la carga de la prueba de 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, por analogía, la sentencia H. K./Danfoss, antes citada, apartado 13).
- 19 En estas circunstancias, procede responder a la primera cuestión que, 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, el artículo 119 del Tratado exige que el empleador justifique dicha diferencia mediante factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

Sobre la segunda cuestión

- 20 Mediante su segunda cuestión, la Court of Appeal pretende saber si el empleador puede alegar, para justificar de manera suficiente dicha diferencia de retribución, el hecho de que las respectivas retribuciones de las funciones de que se trata se fijaran mediante procesos de negociación colectiva diferentes, pese a participar en ellos las mismas partes, y que, considerados por separado, no tienen un efecto discriminatorio.

- 21 Tal como se desprende claramente del artículo 4 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), los convenios colectivos deben, al igual que las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, respetar el principio establecido por el artículo 119 del Tratado.
- 22 El hecho de que la determinación de las retribuciones controvertidas sea el resultado de negociaciones colectivas que se llevaron a cabo de forma separada para cada uno de los dos grupos profesionales afectados y que no tuvieron efecto discriminatorio dentro de ninguno de ambos grupos no obsta para comprobar la existencia de una discriminación aparente, desde el momento en que dichas negociaciones dieron lugar a resultados que ponen de manifiesto una diferencia de trato entre dos grupos que tienen el mismo empleador y el mismo sindicato. Como destaca el Gobierno alemán, si, para justificar la diferencia de retribución, bastara con alegar la inexistencia de discriminación en el marco de cada una de dichas negociaciones por separado, el empleador podría eludir fácilmente el principio de igualdad de retribución mediante negociaciones separadas.
- 23 En consecuencia, procede responder a la segunda cuestión que no basta, para justificar objetivamente la diferencia de retribución entre dos funciones del mismo valor, una de las cuales es desempeñada casi exclusivamente por mujeres y la otra fundamentalmente por hombres, alegar el hecho de que las respectivas retribuciones de estas dos funciones se determinaron mediante procesos de negociación colectiva diferentes pese a participar en ellos las mismas partes, y cada uno de los cuales, considerado por separado, no tiene en sí mismo efecto discriminatorio.

Sobre la tercera cuestión

- 24 Mediante la tercera cuestión, la Court of Appeal pretende saber en qué medida, total, parcial o nula, el hecho de que una parte de la diferencia de retribución se explique por la escasez de candidatos para una función y por la necesidad de atraerlos mediante salarios más elevados puede justificar objetivamente la diferencia de retribución.

- 25 Según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, corresponde al órgano jurisdiccional nacional, que es el único competente para apreciar los hechos, determinar si, y en qué medida, los motivos expuestos por un empresario para explicar la adopción de una práctica salarial que se aplique con independencia del sexo del trabajador, pero que perjudique de hecho más a las mujeres que a los hombres, pueden ser considerados como razones económicas objetivamente justificadas (sentencias Bilka, antes citada, apartado 36, y Nimz, antes citada, apartado 14). Entre estas razones pueden contarse, siempre que guarden relación con las necesidades y los objetivos de la empresa, diferentes criterios como la flexibilidad o la adaptabilidad de los horarios y los lugares de trabajo, la formación profesional e incluso la antigüedad de un trabajador (sentencia H. K./Danfoss, antes citada, apartados 22 a 24).
- 26 La situación del mercado de trabajo, que puede llevar a un empleador a incrementar la retribución de un trabajo concreto para atraer candidatos al mismo, puede ser una de las razones económicas objetivamente justificadas a efectos de la jurisprudencia antes citada. La determinación del alcance exacto de un factor de este tipo en las circunstancias de cada caso requiere una apreciación de los hechos y, por consiguiente, es competencia del órgano jurisdiccional nacional.
- 27 Si, tal como parece desprenderse de la cuestión planteada, el órgano jurisdiccional nacional pudo determinar con precisión la parte del incremento salarial imputable a la situación del mercado, necesariamente debe admitir que la diferencia de retribución está objetivamente justificada en la medida correspondiente a dicha parte. Procede recordar, en efecto, que el principio de proporcionalidad es de obligado cumplimiento por las autoridades nacionales a la hora de aplicar el Derecho comunitario.
- 28 En caso contrario, corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar si el factor relativo a la situación del mercado desempeña un papel lo suficientemente importante en la determinación del importe de la retribución como para justificar objetivamente una parte o la totalidad de la diferencia.

- 29 En consecuencia, procede responder a la tercera cuestión que corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar, aplicando, si fuera menester, el principio de proporcionalidad, si y en qué medida la escasez de candidatos a una función y la necesidad de atraerlos mediante salarios más elevados constituyen una razón económica objetivamente justificada de la diferencia de retribución entre las funciones de que se trata.

Costas

- 30 Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido, por el Gobierno alemán y por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes 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 la Court of Appeal of England and Wales mediante resolución de 30 de octubre de 1991, declara:

- 1) 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, el artículo 119 del Tratado exige que el empleador justifique dicha diferencia por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.
- 2) No basta, para justificar objetivamente la diferencia de retribución entre dos funciones del mismo valor, una de las cuales es desempeñada casi exclusivamente por mujeres y la otra fundamentalmente por hombres, alegar el hecho de que las respectivas retribuciones de estas dos funciones se determi-

naron mediante procesos de negociación colectiva diferentes pese a participar en ellos las mismas partes, y cada uno de los cuales, considerado por separado, no tiene en sí mismo efecto discriminatorio.

- 3) Corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar, aplicando, si fuera menester, el principio de proporcionalidad, si, y en qué medida, la escasez de candidatos a una función y la necesidad de atraerlos mediante salarios más elevados constituyen una razón económica objetivamente justificada de la diferencia de retribución entre las funciones de que se trata.

Due	Mancini	Moitinho de Almeida	Edward	
Joliet	Schockweiler	Grévisse	Zuleeg	Murray

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 27 de octubre de 1993.

El Secretario

El Presidente

J.-G. Giraud

O. Due