SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)
1 de julio de 1986 *

En el asunto 237/85,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, en aplicación del artículo 177 del Tratado CEE, por el Arbeitsgericht (Magistratura de Trabajo) de Oldenburg (República Federal de Alemania) destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Gisela Rummler, trabajadora, con domicilio en Oldenburg,

y

Dato-Druck GmbH, sociedad alemana, con domicilio social en Oldenburg,

una decisión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 75/117 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,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por los Sres. U. Everling, Presidente de Sala; R. Joliet, Y. Galmot, F. Schockweiler y J. C. Moitinho de Almeida, Jueces,

Abogado General: Sr. C. O. Lenz
Secretario: Sr. K. Riechenberg, administrador en funciones de Secretario

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de Dato-Druck GmbH, parte demandada en el asunto principal, por el Sr. Ronald Meier, Consejero Jurídico, en la fase escrita;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. B. E. McHenry, del Treasury Solicitor's Department, su representante en la fase escrita;

* Lengua de procedimiento: alemán.

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. Jürgen Grunwald, miembro de su Servicio Jurídico, en la fase escrita y en la fase oral,

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 27 de mayo de 1986,

dicta la siguiente

SENTENCIA

(No se reproducen los antecedentes de hecho.)

Fundamentos de Derecho

1 Mediante resolución de 25 de junio de 1985, recibida en el Tribunal de Justicia el 31 de julio siguiente, el Arbeitsgericht (Magistratura de Trabajo) de Oldenburg planteó, en virtud del artículo 177 del Tratado CEE, tres cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la Directiva 75/117 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).

2 Estas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio en el que un trabajador femenino, la Sra. Gisela Rummler, demandó a su empresa, Dato-Druck GmbH, que pertenece al sector de las artes gráficas, ante el Arbeitsgericht para obtener una clasificación en una categoría más elevada en la escala de retribuciones.

3 Las condiciones de retribución en el sector de las artes gráficas están reguladas por el «Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, einschließlich Berlin-West» (convenio-marco sobre los salarios de los trabajadores por cuenta ajena de la industria de artes gráficas en el territorio de la República Federal de Alemania, incluido Berlín Occidental), de 6 de julio de 1984, que prevé siete categorías de salarios, en función de las actividades realizadas, que se determinan con arreglo al nivel de conocimientos, de concentración, de esfuerzo o de carga muscular y de responsabilidad. En lo que se refiere más especialmente al caso de autos, las actividades de la

categoría II se describen como tareas que pueden realizarse con escasos conocimientos previos y una breve formación, que exigen una escasa precisión, que necesitan un esfuerzo muscular de nivel reducido a más importante y que implican poca responsabilidad, en determinados casos mayor; las tareas de la categoría III se describen como actividades que pueden realizarse con mayores conocimientos previos y una formación adecuada, que exigen un mayor grado de precisión, que implican un mayor esfuerzo muscular, en determinados casos importante, y poca responsabilidad, en determinados casos mayor; las actividades de la categoría IV se describen como actividades que implican conocimientos previos sobre la base de una formación adecuada o, en determinados casos, una larga experiencia profesional, que exigen mayor precisión, que implican mayores esfuerzos, en algunos casos importantes, de diferente naturaleza, especialmente a consecuencia de un trabajo dependiente de máquinas, y mayor responsabilidad. Se precisa que los criterios de evaluación no deben considerarse acumulativos en todos los casos.

4 La parte demandante en el asunto principal, clasificada en la categoría III, estima que debería estar clasificada en la categoría IV, ya que realiza trabajos que corresponden a esta categoría, debiendo, especialmente, embalar paquetes de más de 20 kilos, lo que constituye para ella un trabajo físico pesado.

5 La parte demandada en el asunto principal, que cuestiona la naturaleza de los trabajos alegada por la parte demandante, estima que ésta no reúne siquiera los requisitos necesarios para ser clasificada en la categoría III en la que se encuentra, y que en lo que se refiere a la naturaleza de los trabajos realizados, que sólo exigen un esfuerzo muscular reducido, debería estar clasificada en la categoría II.

6 Estimando que, para decidir sobre la clasificación de la demandante en una de las categorías de retribución de que se trata, le era indispensable saber, previamente, si los criterios utilizados para la clasificación eran compatibles con la Directiva 75/117, el Arbeitsgericht de Oldenburg suspendió el procedimiento, y planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿De las disposiciones de la Directiva del Consejo de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, se deduce que los sistemas de clasificación profesional no deben implicar una diferenciación basada en:

a) la medida en la que un trabajo somete los músculos a un esfuerzo o a una carga,

b) la cuestión de si un trabajo es o no pesado?

2) En caso de que, en principio, se responda negativamente a la primera cuestión:

cuando se trate de determinar

a) en qué medida un trabajo somete los músculos a un esfuerzo o a una carga,

b) si un trabajo es o no pesado,

¿es válido fundarse en la cuestión de en qué medida dicho trabajo somete a un esfuerzo o a una carga a las mujeres o si es pesado para éstas?

3) En caso de respuesta afirmativa a la segunda cuestión:

un sistema de clasificación profesional que utilice el criterio del esfuerzo muscular o de la carga muscular o el del carácter pesado del trabajo, sin indicar, sin embargo, claramente que lo que importa es en qué medida el trabajo somete a las mujeres a un esfuerzo muscular o a una carga muscular o si el trabajo es pesado para las mujeres, ¿se atiene a los requisitos de la Directiva?»

Sobre la primera cuestión

7 Mediante esta cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pretende saber, esencialmente, si un sistema de clasificación profesional es compatible con el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos cuando dicho sistema se basa en los criterios del esfuerzo o de la carga muscular y en el del carácter pesado del trabajo.

8 Para Dato-Druck GmbH, los criterios de retribución deberían establecerse esencialmente en función de la actividad realmente realizada y no en consideración de la persona del trabajador que realice esta actividad. Para esta sociedad, los criterios de esfuerzo muscular y del carácter pesado del trabajo no tienen nada de discriminatorio ya que responden a las características de las actividades realizadas y se utilizan en un sistema que hace intervenir, además, los criterios de la competencia, del cansancio cerebral y de la responsabilidad.

9 El Gobierno del Reino Unido estima que el principio de no discriminación no excluye la utilización de un criterio según el cual un sexo presenta aptitudes naturales mayores que el otro, siempre que este criterio sea representativo del conjunto de las actividades que entran dentro del marco del empleo considerado. Un sistema

basado en el criterio del esfuerzo muscular sólo sería discriminatorio si ignorase la intervención de los grupos de pequeños músculos característicos de la destreza manual.

10 Según la Comisión, los criterios del esfuerzo muscular y del carácter físicamente pesado del trabajo constituyen criterios comunes con arreglo al párrafo 2 del artículo 1 de la Directiva 75/117. Sin embargo, sería conveniente examinar, además, si el sistema, en su conjunto, es discriminatorio. En efecto, el carácter no discriminatorio debería buscarse no en cada criterio por separado, sino en el sistema de clasificación profesional en su conjunto.

11 Para responder a la cuestión planteada, en primer lugar conviene recordar la norma general que establece el párrafo 1 del artículo 1 de la Directiva 75/117, que prescribe la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo para un mismo trabajo al que se atribuya un mismo valor.

12 Esta norma general está desarrollada en el párrafo 2 del mismo artículo, que prevé que un sistema de clasificación profesional «deberá basarse en criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo» *(traducción no oficial)*.

13 De todo esto se desprende que el principio de igualdad de retribución exige esencialmente que se tenga en cuenta de manera objetiva la naturaleza del trabajo que debe realizarse. Por consiguiente, un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuya un mismo valor debe ser retribuido de la misma manera, ya sea realizado por un hombre o por una mujer. Cuando para la determinación de la retribución se aplique un sistema de clasificación profesional, será necesario que éste utilice, por una parte, criterios que no sean diferentes según que el trabajo sea realizado por un hombre o por una mujer, y, por otra parte, que no esté organizado, en su conjunto, de tal manera que conduzca de hecho a una discriminación general de los trabajadores de un sexo con relación a los de otro.

14 Por consiguiente, responden a las exigencias del artículo 1 de la Directiva los criterios adaptados a las actividades que deban realizarse, cuando estas actividades exijan, por su naturaleza, un esfuerzo físico especial o cuando sean pesadas. Es com-

patible con el principio de no discriminación utilizar, para diferenciar los niveles de retribución, un criterio basado en el despliegue, objetivamente mensurable, de fuerzas necesarias para realizar un trabajo, o en el grado de pesadez física que este trabajo presenta objetivamente.

15 Aunque un criterio determinado, como el del esfuerzo muscular exigido, pueda de hecho favorecer a los trabajadores masculinos, ya que se supone que en general su fuerza física es superior a la de los trabajadores femeninos, es necesario, para examinar su carácter discriminatorio, considerarlo en el conjunto del sistema de clasificación profesional, con respecto a otros criterios que intervienen para la determinación de los niveles de retribución. Un sistema no es necesariamente discriminatorio únicamente por el hecho de que uno de sus criterios se refiera a cualidades que poseen más fácilmente los hombres. Para no ser discriminatorio en su conjunto y responder así a los principios de la Directiva, un sistema de clasificación profesional deberá estar constituido, sin embargo, de tal manera que implique, si la naturaleza de las tareas de que se trata lo permite, empleos a los que se atribuya un mismo valor y respecto de los que se tengan en cuenta otros criterios con relación a los cuales los trabajadores femeninos pueden presentar especiales aptitudes.

16 A los órganos jurisdiccionales nacionales corresponde evaluar en el caso de autos si el sistema de clasificación profesional, en su conjunto, permite tener en cuenta exactamente los criterios necesarios para diferenciar la retribución en función de las condiciones requeridas para la realización de las diferentes tareas en el conjunto de la empresa.

17 Procede, pues, responder a la primera cuestión que la Directiva 75/117 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 entre los trabajadores masculinos y femeninos, no se opone a que, para determinar el nivel de retribución, un sistema de clasificación utilice el criterio del esfuerzo o de la carga muscular o el del grado de pesadez física del trabajo, cuando, teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades, el trabajo que deba realizarse exija efectivamente cierto despliegue de fuerza física, con la condición de que, mediante la consideración de otros criterios, consiga excluir, en su conjunto, cualquier discriminación por razón de sexo.

Sobre la segunda y la tercera cuestión

18 Se desprende de la redacción de estas cuestiones y de los motivos de la resolución de remisión que el órgano jurisdiccional nacional desea saber, esencialmente, si, en el caso de que el criterio del esfuerzo o de la carga muscular y el del carácter pesado del trabajo sean compatibles con las disposiciones de la Directiva 75/117, responde a las exigencias de la Directiva el hecho de que, para determinar en qué medida un trabajo exige un esfuerzo o representa una carga o es pesado, se tenga en cuenta el grado en que los trabajadores femeninos experimentan el esfuerzo, la carga o la pesadez física.

19 Dato-Druck GmbH alega que únicamente hay que tener en cuenta la naturaleza objetiva del trabajo que debe realizarse y el esfuerzo que exige en términos objetivamente mensurables.

20 El Gobierno del Reino Unido añade que el hecho de tomar en consideración un nivel de fuerza muscular o un grado de pesadez del trabajo en términos absolutos, equivalente de hecho a basarse en puntos de referencia masculinos, sólo puede constituir una discriminación indirecta que no está prohibida por el artículo 119 del Tratado CEE cuando se basa en razones objetivamente justificables. Estas razones existirían cuando un empresario para atraer y retener a los trabajadores en determinados empleos, debiera tener en cuenta en la retribución correspondiente los esfuerzos especiales exigidos en este empleo.

21 La Comisión estima que la Directiva no contiene ningún principio jurídico general en la materia, lo que no excluye la posibilidad de que un órgano jurisdiccional nacional pueda basarse principalmente, e incluso exclusivamente, en valores femeninos, si el principio de no discriminación le impone dicha solución para evitar que las mujeres no queden, de hecho, desfavorecidas.

22 La respuesta a las dos cuestiones así concebidas se deriva de lo que ya se ha declarado en la respuesta a la primera cuestión, es decir, que ninguna disposición de la Directiva se opone a que se tome en consideración, para la determinación del nivel de retribución, el criterio basado en el grado de intensidad del trabajo muscular que requiere objetivamente un empleo determinado o del grado de pesadez física que implica objetivamente.

23 La Directiva establece el principio de que un mismo trabajo debe ser retribuido de la misma manera. De ello hay que deducir que el trabajo realmente realizado debe ser retribuido con arreglo a su naturaleza. Todo criterio que se base en valores adaptados únicamente a los trabajadores de un sexo determinado contiene un riesgo de discriminación y puede comprometer el principal objetivo que persigue la Directiva, que es la igualdad de trato para un mismo trabajo. Lo mismo ocurriría incluso en el caso de que se basara en valores correspondientes a resultados medios de los trabajadores del sexo considerado, respecto a este criterio, con menos aptitudes naturales, porque de ello resultaría otra forma de discriminación en la retribución, al retribuirse de la misma manera un trabajo que exija objetivamente el empleo de fuerzas más importantes y un trabajo que exija menores fuerzas.

24 Si no se toman en consideración valores correspondientes a la capacidad media de producción de los trabajadores femeninos para la fijación de una escala progresiva de retribuciones, basada en el grado de esfuerzo y de carga muscular, puede ciertamente llegarse a desfavorecer a los trabajadores femeninos que no pueden acceder a empleos que les exigen un excesivo esfuerzo físico. Esta diferencia de trato puede, sin embargo, estar objetivamente justificada por la naturaleza del empleo, cuando sea necesaria para garantizar una retribución apropiada a los esfuerzos exigidos para la realización del trabajo, y responda así a una verdadera necesidad de la empresa (sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Rec. 1986, p. 1607). Como el Tribunal de Justicia ya ha señalado, el sistema de clasificación profesional debe contener, en la medida en que la naturaleza de las tareas de que se trate lo permita, otros criterios que determinen que, en su conjunto, el sistema no sea discriminatorio.

25 Procede, pues, responder a la segunda y tercera cuestiones que de la Directiva 75/117 se deduce que:

— los criterios que condicionan la clasificación en diferentes niveles de retribución deben garantizar la misma retribución para un mismo trabajo objetivamente prestado, ya sea realizado por un trabajador masculino o por un trabajador femenino;

— el hecho de basarse en valores correspondientes a los resultados medios de los trabajadores de un único sexo, para determinar en qué medida un trabajo exige un esfuerzo u ocasiona una carga o es físicamente pesado, constituye una forma de discriminación por razón de sexo, prohibida por la Directiva;

— sin embargo, para que un sistema de clasificación profesional no sea discriminatorio en su conjunto, debe tomar en consideración en la medida en que la naturaleza de las tareas que deban realizarse en la empresa lo permita, criterios respecto a los cuales puedan tener aptitudes especiales los trabajadores de cada sexo.

Costas

26 Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido 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 del litigio principal el carácter de un incidente planteado ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht de Oldenburg mediante resolución de 25 de junio de 1985, declara que:

1) **La Directiva 75/117 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), no se opone a que un sistema de clasificación profesional utilice, para determinar el nivel de retribución, el criterio del esfuerzo o de la carga muscular o el del grado de pesadez del trabajo, cuando, teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades, el trabajo que deba realizarse exija efectivamente cierto despliegue de fuerza física, con la condición de que, mediante la consideración de otros criterios, consiga excluir, en su conjunto, cualquier discriminación por razón de sexo.**

2) **De la Directiva 75/117 se deduce que:**

— **los criterios que condicionan la clasificación en diferentes niveles de retribución deben garantizar la misma retribución para un mismo trabajo objetivamente prestado, ya sea realizado por un trabajador masculino o por un trabajador femenino;**

— el hecho de basarse en valores correspondientes a la capacidad media de producción de los trabajadores de un único sexo, para determinar en qué medida un trabajo exige un esfuerzo u ocasiona una carga o es físicamente pesado, constituye una forma de discriminación por razón de sexo, prohibida por la Directiva;

— sin embargo, para que un sistema de clasificación profesional no sea discriminatorio en su conjunto, debe tomar en consideración, en la medida en que la naturaleza de las tareas que deban realizarse lo permita, criterios para los que los trabajadores de cada sexo puedan tener aptitudes especiales.

Everling Joliet

Galmot Schockweiler Moitinho de Almeida

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, el 1 de julio de 1986.

El Secretario

P. Heim

El Presidente de la Sala Quinta

U. Everling