SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 31 de marzo de 1981 *

En el asunto 96/80,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por el Employment Appeal Tribunal del Reino Unido, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

J.P. Jenkins

y

Kingsgate (Clothing Productions) Ltd,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE y del 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,

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: J. Mertens de Wilmars, Presidente; P. Pescatore, Mackenzie Stuart y T. Koopmans, Presidentes de Sala; A. O'Keeffe, G.Bosco, A. Touffait, O.Due y U. Everling, Jueces;

Abogado General: Sr. J.-P. Warner;
Secretario : Sr. A. Van Houtte;

dicta la siguiente

Sentencia

(No se transcriben los antecedentes de hecho.)

Fundamentos de Derecho

1 Mediante resolución de 25 de febrero de 1980, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de marzo de 1980, el Employment Appeal Tribunal del Reino Unido planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, varias cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE y del 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).

2 Estas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre una trabajadora, empleada a tiempo parcial, y su empresario, una empresa productora de prendas de vestir para mujeres, que según la trabajadora le pagaba una retribución por hora de trabajo inferior a la pagada a un compañero de sexo masculino, empleado a tiempo completo, en el mismo trabajo.

3 Dicha desigualdad de retribución implica, según la trabajadora, un incumplimiento de la cláusula de igualdad, incluida en su contrato de trabajo en virtud de la Equal Pay Act 1970, que en la letra a) del apartado 2 del artículo 1 establece la igualdad de retribución entre hombres y mujeres en todos los supuestos en los que «una mujer es contratada para efectuar un trabajo de la misma naturaleza que el de un trabajador de sexo masculino empleado en el mismo puesto de trabajo».

4 El Industrial Tribunal, que conoció en primera instancia del litigio, declaró, en su resolución de 5 de febrero de 1979, que en el supuesto de trabajo a tiempo parcial, el número de horas trabajadas por semana, que representaba en ese caso el 75 % de las horas correspondientes al trabajo a tiempo completo, era suficiente para considerar que, entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo, existía una «diferencia sustancial», en el sentido del apartado 3 del artículo 1 de la citada Ley según el cual:

«la cláusula de igualdad no se aplica en el supuesto de que el empresario pueda objetivamente demostrar que la diferencia existente entre el contrato de trabajo de una mujer y el contrato de trabajo de un hombre obedece a una diferencia sustancial (distinta de la vinculada al sexo) entre los dos supuestos».

5 Después de que la parte demandante en el litigio principal recurriese dicha resolución ante el Employment Appeal Tribunal, este último consideró que el litigio suscitaba problemas de interpretación del Derecho comunitario y planteó varias cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia.

6 Se desprende de las indicaciones contenidas en la resolución de remisión que, antes de 1975, el empresario pagaba salarios diferentes a sus trabajadores y a sus trabajadoras, pero no hacía distinción alguna en cuanto a la retribución por hora de trabajo entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo. A partir de noviembre de 1975, el salario para el trabajo a tiempo completo (es decir, el salario de quienes trabajan 40 horas por semana) pasó a ser el mismo para los trabajadores y trabajadoras, pero, en cambio, la retribución por hora para el trabajo a tiempo parcial fue fijada en una cuantía inferior en el 10 % a la retribución por hora para el trabajo a tiempo completo.

7 Se desprende igualmente de la resolución de remisión que, en la época del procedimiento ante el Industrial Tribunal, los trabajadores a tiempo parcial,

empleados por el empresario de que se trata, eran todos mujeres, y el único trabajador a tiempo parcial de sexo masculino empleado en esa época era un trabajador que acababa de jubilarse y al que se había autorizado, con carácter excepcional y por períodos de tiempo cortos, a continuar trabajando después de la edad normal de jubilación.

8 Habida cuenta de dichos elementos, las cuestiones planteadas por el Employment Appeal Tribunal están redactadas como siguen:

«1) ¿Exige el principio de igualdad de retribución establecido en el artículo 119 del Tratado CEE y en el artículo 1 de la Directiva del Consejo de 10 de febrero de 1975 que la retribución de un trabajo remunerado por unidad de tiempo sea la misma, con independencia:

a) del número de horas trabajadas por semana, o

b) del hecho de que el empresario tenga interés económico en incentivar [a sus empleados] a prestar un número de horas de trabajo por semana lo más elevado posible, y por tanto esté interesado en pagar una retribución más elevada a los trabajadores que trabajan 40 horas por semana que a los que trabajan menos de 40 horas por semana?

2) Si la respuesta a las letras a) o b), de la primera cuestión es negativa,

¿qué criterios deben seguirse para determinar si el principio de igualdad de retribución se aplica o no cuando existe una diferencia en los salarios por hora vinculada al número total de horas trabajadas por semana?

3) ¿Sería diferente la respuesta a las letras a) o b) de la primera cuestión o a la segunda cuestión, y en tal caso, en qué sentido, si se comprobara que un porcentaje considerablemente menor de trabajadores femeninos que de trabajadores masculinos está en condiciones de trabajar el número mínimo de horas por semana necesario para poder cobrar el salario por hora en su cuantía más elevada?

4) ¿Son directamente aplicables en los Estados miembros las disposiciones del artículo 119 del Tratado CEE o del artículo 1 de la Directiva antes citada que son aplicables en la materia, según los casos?»

Sobre las tres primeras cuestiones

9 Se desprende de las tres primeras cuestiones, así como de los fundamentos de la resolución de remisión que el órgano jurisdiccional nacional desea saber, sustancialmente, si una diferencia en la cuantía de la retribución por el trabajo a tiempo parcial y por el mismo trabajo a tiempo completo puede constituir una discriminación prohibida por el artículo 119 del Tratado, cuando la categoría de trabajadores a tiempo parcial está integrada, de manera exclusiva o predominante por mujeres.

10 Entendidas así dichas cuestiones, debe responderse que la finalidad del artículo 119 es garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo. Por tanto, las diferencias de trato prohibidas por dicha disposición son exclusivamente las basadas en el diferente sexo de los trabajadores. En consecuencia, el hecho de que el trabajo a tiempo parcial sea retribuido mediante un salario por hora inferior al que retribuye el trabajo a tiempo completo no constituye, por sí solo, una discriminación prohibida por el artículo 119, si dichos salarios por hora se aplican sin distinción de sexo a los trabajadores en ambos tipos de relación laboral.

11 A falta de una distinción como la citada, el hecho de pagar el trabajo remunerado por unidad de tiempo con una retribución por hora de trabajo diferente según el número de horas trabajadas por semana no es contrario al principio de igualdad de retribución establecido por el artículo 119 del Tratado, siempre que la diferencia de retribución entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo obedezca a la existencia de factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

12 Así puede suceder, en particular, cuando el empresario, al remunerar el trabajo a tiempo parcial con una retribución por hora de trabajo inferior a la del trabajo a tiempo completo, trata, por razones económicas objetivamente justificadas,

de incentivar el trabajo a tiempo completo, con independencia del sexo del trabajador.

13 Por el contrario, si se demuestra que un porcentaje de trabajadoras considerablemente inferior al de los trabajadores trabaja el número mínimo de horas por semana necesario para poder cobrar la retribución por hora en su cuantía más elevada, la desigualdad de retribución es contraria al artículo 119 del Tratado, cuando, habida cuenta de las dificultades que encuentran las trabajadoras para poder trabajar ese número mínimo de horas por semana, la práctica salarial de la empresa de que se trata no puede explicarse por factores que excluyan una discriminación por razón del sexo.

14 Corresponde en cada caso al Juez nacional apreciar, en el supuesto de diferente retribución por hora de trabajo para el trabajo a tiempo parcial y para el trabajo a tiempo completo, si, habida cuenta de las circunstancias de hecho, de los antecedentes y de las motivaciones del empresario, una práctica salarial como la controvertida en el litigio principal, aun presentada como una diferenciación en función del número de horas trabajadas por semana, constituye o no, en realidad, una discriminación por razón del sexo de los trabajadores.

15 Procede, pues, responder a las tres primeras cuestiones que una diferencia de retribución entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial sólo constituye una discriminación prohibida por el artículo 119 del Tratado si es en realidad un medio indirecto para reducir la cuantía de la retribución de los trabajadores a tiempo parcial en razón del hecho de que este grupo de trabajadores está integrado, de manera exclusiva o preponderante, por mujeres.

Sobre la cuarta cuestión

16 Mediante la cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pregunta si las disposiciones del artículo 119 del Tratado son directamente aplicables en este caso.

17 Como ha señalado en su jurisprudencia este Tribunal de Justicia (sentencias de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, ↔ Rec. p. 455; de 27 de marzo de 1980, Macarthys Ltd, 129/79, ↔ Rec. p. 1275; de 11 de marzo de 1981, Lloyds Bank,

69/80, ↔ Rec. p. 767), el artículo 119 del Tratado se aplica directamente a toda forma de discriminación que pueda ser comprobada simplemente por medio de los criterios de identidad de trabajo e igualdad de retribución establecidos en dicho artículo, sin que sea necesario recurrir a medidas comunitarias o nacionales que determinen dichos criterios para su aplicación. Entre las discriminaciones que pueden ser jurisdiccionalmente comprobadas de esta forma, el Tribunal de Justicia mencionó, en particular, el supuesto de retribución desigual de trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo, realizado en un mismo centro de trabajo o servicio, privado o público.

18 En la medida en que el Juez nacional pueda determinar, por medio de los criterios de identidad de trabajo y de igualdad de retribución, sin que sea necesario recurrir a medidas comunitarias o nacionales, que el hecho de remunerar el trabajo a tiempo parcial con una retribución por hora de trabajo inferior a la del trabajo a tiempo completo constituye una discriminación por razón del sexo, el artículo 119 del Tratado es directamente aplicable a dicha situación.

Sobre el artículo 1 de la Directiva 75/117

19 El órgano jurisdiccional nacional plantea, asimismo, en relación con el artículo 1 de la Directiva 75/117, las cuestiones de interpretación antes examinadas con relación al artículo 119 del Tratado.

20 Como resulta de su primer considerando, la finalidad esencial de la citada Directiva es la realización del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras «que figura en el artículo 119 del Tratado». Con ese fin, el cuarto considerando de la Directiva precisa «que es oportuno reforzar las disposiciones legales de base mediante normas encaminadas a facilitar la aplicación concreta del principio de igualdad».

21 El artículo 1 de la Directiva se limita en el primer párrafo a recoger el principio de igualdad de retribución formulado en el artículo 119 del Tratado, y en el segundo párrafo precisa los requisitos de aplicación de dicho principio en el supuesto en que se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones.

22 De ello se sigue 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 altera en absoluto el contenido ni el alcance de dicho principio, tal como lo define esta última disposición.

Costas

23 Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino de Bélgica, el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y 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 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 el Employment Appeal Tribunal mediante resolución de 25 de febrero de 1980, declara:

1) **Una diferencia de retribución entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial sólo constituye una discriminación prohibida por el artículo 119 del Tratado si es en realidad un medio indirecto para reducir la cuantía de la retribución de los trabajadores a tiempo parcial en razón del hecho de que este grupo de trabajadores está integrado, de manera exclusiva o preponderante, por mujeres.**

2) **En la medida en que el Juez nacional pueda determinar, por medio de los criterios de identidad de trabajo y de igualdad de retribución, sin que sea necesario recurrir a medidas comunitarias o nacionales, que**

el hecho de remunerar el trabajo a tiempo parcial con una retribución por hora de trabajo inferior a la del trabajo a tiempo completo constituye una discriminación por razón del sexo, el artículo 119 del Tratado es directamente aplicable a dicha situación.

Mertens de Wilmars Pescatore Mackenzie Stuart Koopmans

O'Keeffe Bosco Touffait Due Everling

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 31 de marzo de 1981.

El Secretario
A. Van Houtte

El Presidente
J. Mertens de Wilmars