

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 3 de junio de 2021 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras — Artículo 157 TFUE — Efecto directo — Concepto de “trabajo de igual valor” — Solicitudes para obtener igualdad de retribución por un trabajo de igual valor — Fuente única — Trabajadores de sexo distinto que tienen el mismo empresario — Establecimientos distintos — Comparación»

En el asunto C-624/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Watford Employment Tribunal (Tribunal de lo Social de Watford, Reino Unido), mediante resolución de 21 de agosto de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de agosto de 2019, en el procedimiento entre

K y otros,

L, M, N y otros,

O,

P,

Q,

R,

S,

T

y

Tesco Stores Ltd,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala, y los Sres. A. Kumin, T. von Danwitz (Ponente) y P. G. Xuereb y la Sra. I. Ziemele, Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de K y otros, por la Sra. K. Daurka y el Sr. B. Croft, Solicitors, el Sr. S. Jones, QC, el Sr. A. Blake y la Sra. N. Connor, Barristers, y la Sra. C. Barnard;
- en nombre de L, M, N y otros, por el Sr. E. Parkes, Solicitor, el Sr. K. Bryant, QC, y el Sr. S. Butler y las Sras. N. Cunningham y C. Bell, Barristers;
- en nombre de Tesco Stores Ltd, por el Sr. A. Taggart, Solicitor, y el Sr. P. Epstein, QC;

- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. L. Flynn y la Sra. A. Szmytkowska, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 157 TFUE.
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre unos 6 000 trabajadores y Tesco Stores Ltd, que los emplea o los ha empleado en sus tiendas, en relación con una reivindicación de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Disposiciones relativas a la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea

- 3 Mediante su Decisión (UE) 2020/135, de 30 de enero de 2020, relativa a la celebración del Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (DO 2020, L 29, p. 1; en lo sucesivo, «Acuerdo de retirada»), el Consejo de la Unión Europea aprobó, en nombre de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (CEEA), el citado Acuerdo, que se adjuntó a esa Decisión (DO 2020, L 29, p. 7).
- 4 A tenor del artículo 86, apartados 2 y 3, del Acuerdo de retirada, titulado «Asuntos pendientes ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea»:

«2. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea continuará siendo competente para pronunciarse sobre las peticiones de decisión prejudicial presentadas por los órganos jurisdiccionales del Reino Unido antes del final del período transitorio.

3. A efectos del presente capítulo, se considerará que los procedimientos ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea han sido iniciados, y que las peticiones de decisión prejudicial han sido presentadas, en el momento en que el escrito que inicia el proceso ha sido inscrito en el Registro por la Secretaría del Tribunal de Justicia [...]».
- 5 De conformidad con el artículo 126 del Acuerdo de retirada, el período transitorio comenzó en la fecha de entrada en vigor de dicho Acuerdo y finalizó el 31 de diciembre de 2020.

Disposiciones relativas al principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras

- 6 El artículo 119 del Tratado CEE (posteriormente artículo 141 CE, tras su modificación, y actualmente artículo 157 TFUE) tenía el siguiente tenor:

«Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

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:

[...]

- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.»

7 El artículo 157 TFUE establece lo siguiente:

«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:

[...]

- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

[...]»

Derecho del Reino Unido

8 El artículo 79 de la Equality Act 2010 (Ley de Igualdad de 2010), relativo a la cuestión de la comparabilidad, establece:

«(1) Las disposiciones de este artículo se aplicarán a los efectos del presente capítulo.

(2) Si A es un trabajador, se podrá comparar con B si resultan aplicables los apartados 3 o 4.

[...]

(4) Este apartado será de aplicación cuando:

(a) B esté empleado por el mismo empresario que A o por un socio de dicho empresario;

(b) B trabaje en un establecimiento distinto al de A, y

(c) en ambos establecimientos rijan condiciones comunes (tanto con carácter general como entre A y B).

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

9 Tesco Stores es un minorista que vende sus productos en línea y en 3 200 tiendas situadas en el Reino Unido. Estas tiendas, de tamaño variable, cuentan con un total de aproximadamente 250 000 trabajadores, retribuidos sobre una base horaria y que realizan distintos tipos de trabajos. La empresa también cuenta con una red de distribución formada por 24 centros de distribución con unos 11 000 empleados, que también cobran por horas y realizan diversos tipos de trabajos.

10 Las partes demandantes en el litigio principal son empleados o antiguos empleados de Tesco Stores, tanto de sexo femenino (en lo sucesivo, «demandantes en el litigio principal») como de sexo masculino, que trabajan o trabajaban en las tiendas de esa sociedad. Estas partes demandaron a la citada sociedad ante el órgano jurisdiccional remitente, el Watford Employment Tribunal (Tribunal de lo Social de

Watford, Reino Unido), a partir del mes de febrero de 2018, debido a que no habían disfrutado de igualdad de retribución por un trabajo igual, lo que consideran una infracción de la Ley de Igualdad de 2010 y del artículo 157 TFUE.

- 11 Ese órgano jurisdiccional suspendió el procedimiento respecto de las demandas presentadas por las citadas partes de sexo masculino, por estimar que su resultado dependía del resultado de las demandas presentadas por las demandantes en el litigio principal.
- 12 En apoyo de sus solicitudes para obtener igualdad de retribución, las demandantes en el litigio principal alegan, por un lado, que su trabajo y el de los trabajadores de sexo masculino empleados por Tesco Stores en los centros de distribución de su red tienen igual valor y, por otro lado, que tienen derecho a comparar su trabajo con el de esos trabajadores, aunque ese trabajo se realice en establecimientos distintos, tanto al amparo de la Ley de Igualdad de 2010 como del artículo 157 TFUE. Aducen que, de conformidad con el artículo 79, apartado 4, de la citada Ley, en las tiendas y los centros de distribución son aplicables condiciones de trabajo comunes. Además, con arreglo al artículo 157 TFUE, las condiciones de trabajo de las demandantes en el litigio principal y de los mencionados trabajadores son atribuibles a una fuente única, a saber, Tesco Stores.
- 13 Esa sociedad niega que las demandantes en el litigio principal tengan derecho alguno a compararse con los trabajadores de sexo masculino de los centros de distribución de su red, debido, en primer lugar, a que no existen condiciones laborales comunes, en el sentido del citado artículo 79, apartado 4. A continuación, alega que el artículo 157 TFUE no produce efecto directo en el marco de demandas basadas en un trabajo de igual valor, de modo que las demandantes en el litigio principal no pueden invocar esa disposición ante el órgano jurisdiccional remitente. Por último, Tesco Stores sostiene, en cualquier caso, que no puede ser calificada de «fuente única» a la que puedan atribuirse las condiciones de trabajo en las tiendas y los centros de distribución de su red.
- 14 El órgano jurisdiccional remitente expone que las demandantes en el litigio principal y los trabajadores de sexo masculino tomados como punto de comparación, aunque estén empleados en establecimientos distintos, tienen un mismo empresario. Ese órgano jurisdiccional precisa, además, que ha adoptado diligencias de ordenación del procedimiento con el fin de determinar, mediante peritajes, si los puestos de trabajo de las demandantes en el litigio principal tienen el mismo valor que los empleos de aquellos con los que se comparan.
- 15 Por lo que respecta al artículo 157 TFUE, el órgano jurisdiccional remitente señala que, entre los órganos jurisdiccionales del Reino Unido, existe incertidumbre en cuanto al efecto directo de ese artículo, suscitada, en particular, por la distinción formulada en el apartado 18 de la sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), entre las discriminaciones que cabe advertir meramente sobre la base de los criterios de identidad de trabajo y de igualdad de retribución y las que solamente pueden identificarse en función de disposiciones de desarrollo más explícitas, del Derecho de la Unión o nacionales. Pues bien, las demandas de que se trata en el litigio principal podrían incluirse en esta segunda categoría, que carece de efecto directo.
- 16 En estas circunstancias, el Watford Employment Tribunal (Tribunal de lo Social de Watford) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
 - «1) ¿Tiene efecto directo el artículo 157 [TFUE] respecto a las demandas que se fundamentan en que las demandantes realizan un trabajo de igual valor al de los trabajadores con los que se comparan?
 - 2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión prejudicial, ¿es el criterio de la fuente única, en cuanto a la comparabilidad a efectos del artículo 157 TFUE, una cuestión diferente de la cuestión de la igualdad de valor? Y, si lo es, ¿tiene ese criterio efecto directo?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la competencia del Tribunal de Justicia

17 Con carácter preliminar, procede señalar que del artículo 86 del Acuerdo de retirada, que entró en vigor el 1 de febrero de 2020, resulta que el Tribunal de Justicia continúa siendo competente para pronunciarse sobre las peticiones de decisión prejudicial presentadas por los órganos jurisdiccionales del Reino Unido antes del final del período transitorio, fijado para el 31 de diciembre de 2020, como sucede con la presente petición de decisión prejudicial.

Primera cuestión prejudicial

18 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «trabajo de igual valor», al que se refiere ese artículo.

19 Como se desprende de la resolución de remisión, Tesco Stores alegó en el procedimiento principal que el artículo 157 TFUE carece de efecto directo en circunstancias como las que rigen en el litigio principal, en las que los trabajadores comparados realizan un trabajo diferente. En apoyo de esta alegación, la sociedad demandada en el litigio principal sostiene, en sus observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia, que el criterio de «trabajo de igual valor», a diferencia del criterio relativo a un «mismo trabajo», requiere ser precisado por disposiciones del Derecho nacional o del Derecho de la Unión. Por otra parte, las consideraciones realizadas por el Tribunal de Justicia en los apartados 18 a 23 de la sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), y su jurisprudencia posterior corroboran tal interpretación, a juicio de esa sociedad. En particular, según ella, en esencia, la invocación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras en el marco de la comparación de un trabajo de igual valor se basa en una alegación de discriminación que solo puede identificarse en función de disposiciones más explícitas que las del artículo 157 TFUE.

20 Procede observar, de entrada, que el propio tenor literal del artículo 157 TFUE no puede servir de fundamento para esa interpretación. Con arreglo a este artículo, 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. Por lo tanto, dicho artículo impone, de manera clara y precisa, una obligación de resultado y tiene carácter imperativo tanto en lo que respecta a un «mismo trabajo» como a un «trabajo de igual valor».

21 Así, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, dado el carácter vinculante del artículo 157 TFUE, la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se impone no solamente respecto a las actuaciones de las autoridades públicas, sino que se extiende también a todos los convenios colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares (sentencia de 8 de mayo de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, apartado 67 y jurisprudencia citada).

22 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, esa disposición produce efectos directos creando, para los particulares, derechos que los tribunales nacionales deben salvaguardar (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de octubre de 2019, Safeway, C-171/18, EU:C:2019:839, apartado 23 y jurisprudencia citada).

23 El principio establecido por la citada disposición 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 este sentido, las sentencias de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, apartado 40, y de 13 de enero de 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, apartado 45).

24 En los apartados 18 y 21 a 23 de la sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), el Tribunal de Justicia señaló, en particular, que las discriminaciones que resultan de disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo se cuentan entre las que cabe advertir meramente sobre la base de los criterios de identidad de trabajo y de igualdad de retribución que ofrece el artículo 119 del Tratado CEE (posteriormente artículo 141 CE, tras su modificación, y actualmente artículo 157 TFUE), por oposición a las que solamente pueden identificarse en función de disposiciones de desarrollo más explícitas. Añadió que ocurre lo mismo en el caso de una retribución desigual de trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo, realizado en un mismo establecimiento o servicio, privado o

- público, y que, ante tal situación, el juez puede reunir todos los elementos fácticos que le permitan apreciar si una trabajadora recibe una retribución inferior a la de un trabajador que realiza idénticos trabajos.
- 25 Pues bien, el Tribunal de Justicia ha precisado que, en tal situación, el juez está en condiciones de comprobar todos los elementos de hecho que le permitan apreciar si una trabajadora recibe una retribución inferior a la de un trabajador que realice un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de marzo de 1981, Worringham y Humphreys, 69/80, EU:C:1981:63, apartado 23).
- 26 Además, el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 119 del Tratado CEE (posteriormente artículo 141 CE, tras su modificación, y actualmente artículo 157 TFUE) exige la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras en el supuesto de un mismo trabajo o, según reiterada jurisprudencia, de un trabajo del mismo valor (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de febrero de 1988, Murphy y otros, 157/86, EU:C:1988:62, apartado 9).
- 27 Por otra parte, ese artículo sienta el principio según el cual un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye igual valor debe ser retribuido de la misma manera, con independencia de que lo realice un hombre o una mujer, lo que constituye una expresión específica del principio general de igualdad que exige que no se traten de manera diferente situaciones que son comparables, a menos que ese trato esté objetivamente justificado (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de junio de 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, apartados 27 y 28 y jurisprudencia citada).
- 28 Asimismo, procede recordar que el alcance de los conceptos de «mismo trabajo», de «mismo puesto de trabajo» y de «trabajo de igual valor», a los que se refiere el artículo 157 TFUE, reviste un carácter puramente cualitativo, en cuanto que está exclusivamente ligado a la naturaleza del trabajo efectivamente realizado por los interesados (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de junio de 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, apartado 42 y jurisprudencia citada).
- 29 Por consiguiente, de reiterada jurisprudencia se desprende que, contrariamente a lo que alega Tesco Stores, el efecto directo que produce el artículo 157 TFUE no se limita a las situaciones en las que los trabajadores de distinto sexo comparados efectúan un «mismo trabajo», con exclusión de un «trabajo de igual valor».
- 30 En este contexto, la cuestión de si los trabajadores de que se trata realizan el «mismo trabajo» o un «trabajo de igual valor», a los que se refiere el artículo 157 TFUE, debe ser objeto de una apreciación fáctica del juez. A este respecto, debe recordarse que corresponde al órgano jurisdiccional nacional, único competente para constatar y apreciar los hechos, determinar si, teniendo en cuenta la naturaleza concreta de las actividades realizadas por los interesados, puede atribuirse el mismo valor a dichas actividades (véanse, en este sentido, las sentencias de 31 de mayo de 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155, apartado 42, y de 26 de junio de 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, apartado 49 y jurisprudencia citada).
- 31 Por otra parte, procede subrayar que tal apreciación debe distinguirse de la calificación de la obligación jurídica resultante del artículo 157 TFUE, que impone, como se ha señalado en el apartado 20 de la presente sentencia, de manera clara y precisa, una obligación de resultado.
- 32 La interpretación anterior se ve corroborada por el objetivo perseguido por el artículo 157 TFUE, a saber, la eliminación, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, de toda discriminación por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.
- 33 A este respecto, procede señalar que el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor a que se refiere esa disposición forma parte de los fundamentos de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2006, Cadman, C-17/05, EU:C:2006:633, apartado 28 y jurisprudencia citada).
- 34 Además, cabe destacar, por un lado, que, en virtud del artículo 3 TUE, apartado 3, párrafo segundo, la Unión fomentará, en particular, la igualdad entre hombres y mujeres. Por otro lado, en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se establece que la igualdad entre

mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

- 35 A la vista de estos elementos, procede considerar que la interpretación según la cual debe distinguirse, por lo que respecta al efecto directo del artículo 157 TFUE, según se invoque el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «mismo trabajo» o para «un trabajo de igual valor», puede menoscabar el efecto útil de ese artículo y la consecución del objetivo que persigue.
- 36 Por otra parte, ha de recordarse que, cuando 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 fuente, falta una entidad que sea responsable de la desigualdad y que pueda restablecer la igualdad de trato, de modo que tal situación no se encuentra comprendida en esta disposición (véanse, en este sentido, las sentencias de 17 de septiembre de 2002, Lawrence y otros, C-320/00, EU:C:2002:498, apartados 17 y 18, y de 13 de enero de 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, apartado 46). De ello se deduce que una situación en la que las condiciones de retribución de trabajadores de distinto sexo que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor pueden atribuirse a una única fuente está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 157 TFUE y que el trabajo y la retribución de esos trabajadores pueden compararse con arreglo a dicho artículo, aun cuando estos realicen su trabajo en establecimientos distintos.
- 37 Por lo tanto, procede considerar que el artículo 157 TFUE puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales en un litigio basado en un trabajo de igual valor realizado por trabajadores de distinto sexo que tengan el mismo empresario y en establecimientos distintos de ese empresario, siempre que este constituya una fuente única.
- 38 En el presente asunto, de la petición de decisión prejudicial se desprende que Tesco Stores constituye, en su condición de empresario, una fuente única a la que pueden imputarse las condiciones de retribución de los trabajadores que realizan su trabajo en las tiendas y los centros de distribución de aquel y que podría ser responsable de una posible discriminación prohibida en virtud del artículo 157 TFUE, extremo este que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.
- 39 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «trabajo de igual valor», al que se refiere ese artículo.

Segunda cuestión prejudicial

- 40 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no procede responder a la segunda cuestión prejudicial.

Costas

- 41 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este 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 (Sala Segunda) declara:

El artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «trabajo de igual valor», al que se refiere ese artículo.

Firmas

* Lengua de procedimiento: inglés.