

‘Trabajos de igual valor’: un apunte europeo si se comparan establecimientos distintos de un mismo empleador

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Cuando las condiciones de retribución de trabajadores de distinto sexo que efectúen un trabajo de igual valor puedan atribuirse a una única fuente, procederá la aplicación directa del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, pese a que los trabajadores lleven a cabo su trabajo en establecimientos distintos.

1. El artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) dispone 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 diferencia entre un «mismo trabajo» y un «trabajo de igual valor» ha sido considerada en algunos antiguos pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En virtud de éstos, el citado precepto carece de efecto directo, pues el criterio

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Maquetación: Rosana Sancho Muñoz • Diseño: José Ángel Rodríguez León y Ángela Brea Fernández

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. En esencia, la invocación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras en la comparación de un trabajo de igual valor se basa en una alegación de discriminación que sólo puede identificarse en función de disposiciones más explícitas que las del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (STJUE de 8 de abril de 1976, as. 43/75, *Defrenne*).

Consideraciones de esta naturaleza propician conflictos como el planteado y resuelto en la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio del 2021, asunto C-624/19, *Tesco Stores*, un litigio surgido entre más de seis mil trabajadores y Tesco Stores, la empresa que los emplea o los ha empleado en sus tiendas, en relación con una reivindicación de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. En la legislación del Reino Unido se especifica que, si A es un trabajador, se podrá comparar con B siempre que B esté empleado por el mismo empresario que A o por un socio de dicho empresario o, en caso de que B trabaje en un establecimiento distinto al de A, cuando en ambos establecimientos rijan condiciones comunes tanto con carácter general como entre A y B.

Tesco Stores es un minorista que vende sus productos en línea y en más de tres mil tiendas situadas en el Reino Unido. Estas tiendas, de tamaño variable, cuentan con un total de aproximadamente doscientos cincuenta mil trabajadores, que son retribuidos sobre una base horaria y realizan distintos tipos de trabajos. La empresa también cuenta con una red de distribución formada por veinticuatro centros de distribución con unos once mil empleados, que también cobran por horas y efectúan diversos tipos de trabajos. Los demandantes —tanto de sexo femenino como de sexo masculino— que trabajan o trabajaban en las tiendas de esta sociedad denunciaron no haber disfrutado de igualdad en su retribución, toda vez que el trabajo de los trabajadores de ambos sexos empleados por Tesco Stores en los centros de distribución de su red tiene igual valor, aunque ese trabajo se realice en establecimientos distintos; por ello las tiendas y los centros de distribución aplican condiciones de trabajo comunes y son atribuibles a una fuente única, a saber, Tesco Stores. La empresa se opone alegando que son negocios diferentes, que las condiciones laborales no son comunes, que no se trata de una «fuente única» a la que atribuir las condiciones de trabajo porque una cosa son las tiendas y otra los centros de distribución y, en definitiva, porque el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea no produce efecto directo en demandas basadas en un trabajo de igual valor, de modo que los demandantes no pueden invocar dicha disposición ante el órgano jurisdiccional remitente.

Procede matizar, por lo demás y con carácter preliminar, que, aunque se trata de un litigio planteado en el Reino Unido, el tribunal recuerda que, a tenor del artículo 86 de la Decisión (UE) 2020/135, de 30 de enero, 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), 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 periodo transitorio que, ciertamente, concluyó el 31 de diciembre del 2020. Mas, a efectos de esta competencia, se considerará que se han iniciado los procedimientos ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea —y que se han presentado las peticiones de decisión prejudicial— en el momento en que el escrito que comienza el proceso ha sido inscrito en el Registro por la Secretaría del Tribunal de Justicia.

2. En su remisión, el tribunal nacional reconoce que existe incertidumbre en cuanto al efecto directo del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Distingue el citado tribunal entre las discriminaciones que cabe advertir 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 este litigio podrían incluirse en esta segunda categoría, careciendo el citado precepto de un efecto directo.

Pero el tribunal no acepta esta tesis. En primer lugar, porque, del propio tenor literal del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se deriva una interpretación distinta. Con arreglo a éste, cada Estado miembro deberá garantizar 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» (considerando 20). Asimismo, su carácter vinculante se impone no sólo en el ámbito público, sino en relación con la aplicación de los convenios colectivos o de los contratos entre particulares (STJUE de 8 de mayo del 2019, as. C486/18, *Praxair*), produciendo un efecto directo que los tribunales nacionales deben salvaguardar (STJUE de 7 de octubre del 2019, as. C171/18, *Safeway*).

En segundo lugar, porque, atendiendo a esta Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio del 2021, el alcance de los conceptos de ‘mismo trabajo’, ‘mismo puesto de trabajo’ y ‘trabajo de igual valor’ a los que se refiere el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea reviste un carácter puramente cualitativo, por cuanto están exclusivamente ligados a la naturaleza del trabajo efectivamente realizado por los interesados (STJUE de 26 de junio del 2001, as. C381/99, *Brunnhofen*). Por lo tanto, «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»» (considerando 29). De ahí que 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 mencionado artículo 157 deba ser objeto de una apreciación fáctica del juez. Y corresponderá 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 (SSTJUE de 31 de mayo de 1995, as. C-400/93, *Royal Copenhagen*, y de 26 de junio del 2001, as. C-381/99, *Brunnhofen*). Pues la interpretación en virtud de la cual debe distinguirse 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» (considerando 35). Bien es cierto que, si las diferencias observadas en las condiciones de retribución de trabajadores que efectúan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no son imputables a una única fuente y falta una entidad que sea responsable de la desigualdad y que pueda restablecer la igualdad de trato, dicha situación no debe ser considerada dentro de esta disposición (STJUE de 17 de septiembre del 2002, as. C-320/00, *Lawrence y otros*).

En definitiva, «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» (considerando 39). Ello supone que toda situación en la que las condiciones de retribución de trabajadores de distinto sexo que llevan a cabo un mismo trabajo o un trabajo de igual valor puedan atribuirse a una única fuente estará comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, procediendo la comparación aun cuando los trabajadores realicen su trabajo en establecimientos distintos. Tal situación parece apreciarla el tribunal en este caso al considerar a Tesco Stores fuente única a la que pueden imputarse las condiciones de retribución de los trabajadores que desempeñan su trabajo en las tiendas o en los centros de distribución, correspondiendo al órgano jurisdiccional competente la apreciación de una posible discriminación prohibida en virtud del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

3. Han transcurrido más de cuatro décadas desde la sentencia que propicia esta cuestión prejudicial (sentencia *Defrenne*) y la analizada (sentencia *Tesco Stores*). Aquélla fue una decisión importante en la reclamación de una azafata contra su empresa por la distinta retribución con respecto a sus compañeros masculinos, auxiliares de vuelo, hoy impensable. Y admitió la aplicación directa de la legislación europea por parte de los órganos judiciales, si bien siempre que se tratara del mismo trabajo y también del mismo establecimiento. Ahora, el tribunal aclara —y amplía— lo que se deduce de la regulación normativa de referencia: que también existe una aplicación directa para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor incluso en prestaciones laborales desarrolladas para diferentes establecimientos.

En principio, nuestra legislación nacional parece «blindada» ante situaciones fácticas de factura similar a la expuesta. La Ley Orgánica de Igualdad (artículo 46, en relación con los planes de igualdad), el Estatuto de los Trabajadores (artículo 28, principalmente) y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (BOE de 14 de octubre), de Igualdad

Retributiva entre Mujeres y Hombres, amplifican la protección para impedir discriminaciones de esta naturaleza hasta el punto de haber abandonado en algunos casos la referencia al «mismo trabajo», siendo sustituida íntegramente por el «trabajo de igual valor». Sin embargo, todos ellos tienen como principal punto de referencia la empresa, tal y como plantea el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo suceder que los trabajadores presten servicios para «distintas empresas», en una relación con pluralidad de empleadores, aun cuando se trate de un «trabajo de igual valor» con una «fuente única» en sus condiciones laborales, homogéneas o no. Y, aun cuando resultará difícil admitir diferencias retributivas en semejantes circunstancias dado el alcance normativo que la igualdad retributiva tiene en nuestro país, esta sentencia permite aceptar diferencias retributivas si la «fuente» no es única o si las condiciones laborales aplicadas a establecimientos «distintos» no son comunes.