



El principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras, consagrado por el Derecho de la Unión, puede invocarse directamente, tanto para un «mismo trabajo» como para un «trabajo de igual valor», en litigios entre particulares

Tesco Stores es un minorista que vende sus productos en línea y en tiendas situadas en el Reino Unido. Estas tiendas, de tamaño variable, cuentan con un total de aproximadamente 250 000 trabajadores que hacen diferentes tipos de trabajos. Esa sociedad también cuenta con una red de distribución formada por aproximadamente 11 000 empleados, que hacen distintos tipos de trabajos. Unos 6 000 trabajadores o antiguos trabajadores de Tesco Stores, de ambos sexos, que trabajan o trabajaban en las tiendas de esa sociedad, la demandaron 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, aduciendo que no habían disfrutado de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo igual, infringiendo la normativa nacional y el artículo 157 TFUE.¹ Ese órgano jurisdiccional suspendió el procedimiento sobre las demandas presentadas por los trabajadores masculinos, por estimar que su resultado dependía del resultado de las demandas de las partes demandantes en el litigio principal, de sexo femenino.

Estas alegan que su trabajo y el de los trabajadores masculinos empleados por Tesco Stores en los centros de distribución de su red tienen igual valor y que tienen derecho a comparar su trabajo con el de esos trabajadores, aunque dicho trabajo se realice en establecimientos distintos, en virtud del artículo 157 TFUE. Con arreglo a ese artículo, sus condiciones de trabajo y las de los citados trabajadores son atribuibles a una «fuente única», a saber, Tesco Stores. Esta sociedad considera, por su parte, que el artículo 157 TFUE carece de 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 invocarlo ante el órgano jurisdiccional remitente. Además, niega que se la pueda calificar de «fuente única».

Por lo que respecta al artículo 157 TFUE, el órgano jurisdiccional remitente señala que entre los órganos jurisdiccionales británicos existe incertidumbre en cuanto al efecto directo de ese artículo, que está relacionada, en particular, con la distinción que el Tribunal de Justicia había hecho entre las discriminaciones que ya 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.² Pues bien, el Watford Employment Tribunal considera que las demandas de que se trata en el litigio principal podrían incluirse en esta segunda categoría, que carece de efecto directo.

Este es el contexto en que el órgano jurisdiccional remitente se dirigió al Tribunal de Justicia. En su sentencia, **el Tribunal de Justicia declara que el artículo 157 TFUE tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de**

¹ Con arreglo a esa disposición, «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 El órgano jurisdiccional remitente se refiere, a este respecto, al apartado 18 de la sentencia de 8 de abril de 1976, *Defrenne*, [C-43/75](#).

retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «trabajo de igual valor», tal como se contempla en ese artículo.

Apreciación del Tribunal de Justicia

Con carácter preliminar, el Tribunal de Justicia se declara competente, con arreglo al artículo 86 del Acuerdo de retirada,³ para responder a la petición de decisión prejudicial, a pesar de que el Reino Unido se haya retirado de la Unión Europea.

En cuanto al fondo, el Tribunal de Justicia señala, en primer lugar, por lo que atañe al tenor del artículo 157 TFUE, que ese artículo impone, de manera clara y precisa, una obligación de resultado y que tiene carácter imperativo tanto en lo que respecta a un «mismo trabajo» como a un «trabajo de igual valor». A continuación, recuerda que, según reiterada jurisprudencia, el artículo 157 TFUE tiene efectos directos al crear, para los particulares, derechos que los órganos jurisdiccionales nacionales deben salvaguardar, en particular en el caso de discriminaciones que tengan su origen directo en disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de que el trabajo se realice en un mismo establecimiento o servicio, público o privado. El Tribunal de Justicia recuerda que ha precisado que esas discriminaciones se cuentan entre las que pueden comprobarse únicamente con arreglo a los criterios de identidad de trabajo y de igualdad de retribución establecidos en el artículo 119 del Tratado CEE y que, en tal situación, el juez estaba en condiciones de comprobar todos los elementos de hecho que le permitieran apreciar si una trabajadora recibe una retribución inferior a la de un trabajador que realice un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.⁴ Por consiguiente, de reiterada jurisprudencia se desprende que, contrariamente a lo que alega Tesco Stores, el efecto directo del artículo 157 TFUE no se limita a las situaciones en las que los trabajadores de distinto sexo comparados efectúan un «mismo trabajo», sino que también se hace extensivo a las situaciones de «trabajo de igual valor». En este contexto, el Tribunal de Justicia precisa que la cuestión de si los trabajadores de que se trata efectúan el «mismo trabajo» o un «trabajo de igual valor» depende de una apreciación fáctica del juez.

Además, el Tribunal de Justicia considera que esta interpretación resulta corroborada por el objetivo perseguido por el artículo 157 TFUE: 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. A este respecto, el Tribunal de Justicia señala que el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor contemplado en el artículo 157 TFUE forma parte de los fundamentos de la Unión.

Por último, el Tribunal de Justicia señala 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 fuente única, falta una entidad que sea responsable de la desigualdad y que pudiera restablecer la igualdad de trato, de modo que esa situación no está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 157 TFUE. En cambio, cuando tales condiciones de retribución puedan atribuirse a una fuente única, el trabajo y la retribución de estos trabajadores pueden compararse aun cuando estos trabajen en establecimientos distintos. En consecuencia, esta disposición puede invocarse 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 en establecimientos distintos de ese empresario, siempre que este constituya dicha fuente única.

³ Véase la 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 (CEEA) (DO 2020, L 29, p. 1), mediante la cual 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). El Tribunal de Justicia señala que del artículo 86 del citado acuerdo resulta que continúa siendo competente para pronunciarse sobre las peticiones de decisión prejudicial presentadas por los órganos jurisdiccionales británicos antes del final del período transitorio fijado para el 31 de diciembre de 2020, como sucede con el presente asunto.

⁴ Véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de abril de 1976, *Defrenne*, [C-43/75](#), y de 11 de marzo de 1981, *Lloyds Bank*, [C-69/80](#), en relación con el artículo 119 del Tratado CEE, posteriormente artículo 141 CE, tras su modificación, y actualmente artículo 157 TFUE.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.

*Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.*