

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 30 de enero de 1985 *

En el asunto 143/83,

Comisión de las Comunidades Europeas, representada por su Consejero Jurídico, Sr. Johannes Føns Buhl, en calidad de Agente, que designa como domicilio el despacho del Sr. Manfred Beschel, miembro del Servicio Jurídico de la Comisión, bâtiment Jean Monnet, Luxemburgo,

parte demandante,

contra

Reino de Dinamarca, representado por el Sr. Laurids Mikaelson, Consejero Jurídico del Ministerio de Asuntos Exteriores, que designa como domicilio el despacho del Encargado de negocios de Dinamarca, Sr. Ib Bodenhagen, Real Embajada de Dinamarca, 11 B, boulevard Joseph II, Luxemburgo,

parte demandada,

que tiene por objeto que se declare que, al no adoptar dentro del plazo previsto las medidas necesarias para incorporar 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;

* Lengua de procedimiento: danés.

EE 05/02, p. 52), el Reino de Dinamarca ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Tratado CEE,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: A.J. Mackenzie Stuart, Presidente; O. Due y C. Kakouris, Presidentes de Sala; U. Everling, K. Bahlmann, Y. Galmot y R. Joliet, Jueces;

Abogado General: Sr. P. VerLoren van Themaat;
Secretario: Sr. P. Heim;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 24 de octubre de 1984;

dicta la siguiente

Sentencia

(No se reproducen los antecedentes de hecho.)

Fundamentos de Derecho

- 1 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 18 de julio de 1983, la Comisión de las Comunidades Europeas interpuso un recurso, con arreglo al artículo 169 del Tratado CEE, con el fin de que se declare que el Reino de Dinamarca ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Tratado CEE, al no adoptar dentro del plazo señalado las medidas requeridas para incorporar la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de legislación 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 Esta Directiva, adoptada de acuerdo con el artículo 100 del Tratado, precisa en determinados aspectos el alcance material del artículo 119 y además, prevé diversas disposiciones destinadas, principalmente, a reforzar la protección jurisdiccional de los trabajadores que puedan verse perjudicados por la no aplicación del principio de igualdad de retribución. Desde esta perspectiva, en el primer párrafo del artículo 1 se establece que:

«El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado [...], implica, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.»

- 3 El artículo 2 de la citada Directiva obliga a los Estados miembros a introducir en su ordenamiento jurídico interno «las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por la no aplicación del principio de igualdad de retribución, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras instancias competentes».
- 4 De conformidad con su artículo 8, la Directiva debía aplicarse en el plazo de un año a partir de su notificación. Este plazo expiró el 12 de febrero de 1976 para el Reino de Dinamarca, y éste adoptó la Ley nº 32, de 4 de febrero de 1976, relativa a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres (Lovtidende A, p. 64), cuyo artículo 1 dispone:

«El empresario que haya contratado a hombres y mujeres para trabajar en el mismo lugar, debe pagar el mismo salario por el mismo trabajo “samme arbejde”, en aplicación de la presente ley, si no estaba ya obligado a ello en virtud de un convenio colectivo.»

- 5 La Comisión estima que la normativa danesa no cumple todas las obligaciones que se desprenden de la Directiva 75/117 porque, por una parte, obliga al empresario a pagar el mismo salario a hombres y mujeres sólo por un mismo trabajo, pero no por un trabajo al que se atribuye un mismo valor y que, por otra, no prevé que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos mediante

un recurso cuando les haya perjudicado la no aplicación del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

- 6 Por el contrario, el Gobierno danés sostiene que el contenido del Derecho danés es completamente conforme con la Directiva. En efecto, el Derecho danés no sólo garantiza el mismo salario por un mismo trabajo, sino también por un trabajo de igual valor.
- 7 A este respecto, el Gobierno danés precisa en primer lugar que la mencionada Ley de 4 de febrero de 1976, sólo constituye una garantía subsidiaria del principio de igualdad de retribución en el caso de que dicho principio no esté garantizado en virtud de los convenios colectivos. Ahora bien, los convenios colectivos que rigen la mayor parte de las relaciones laborales en Dinamarca, destacan claramente la idea de que el principio de igualdad de retribución también se aplica a un trabajo del mismo valor. Esta interpretación se funda, principalmente, en el convenio de 1971 celebrado entre las principales organizaciones laborales y que expresamente establece que, «por igualdad de retribución debe entenderse el pago del mismo salario por un trabajo del mismo valor, con independencia del sexo». Además, esta práctica se confirmó mediante un laudo arbitral del Presidente Statens forligsinstitution i arbejdsstridigheder (Organismo nacional de conciliación en materia de conflictos laborales), de 8 de diciembre de 1977, en la que la institución arbitral aplicó el principio de igualdad de retribución a las funciones «del mismo valor en lo que respecta a la producción en los lugares de trabajo».
- 8 Debe admitirse que los Estados miembros pueden dejar, en primer lugar, que los interlocutores sociales apliquen el principio de igualdad de retribución. Sin embargo, esta facultad no los exime de la obligación de garantizar, mediante las aprobadas medidas legales, reglamentarias o administrativas, que todos los trabajadores de la Comunidad puedan beneficiarse en toda su extensión de la protección prevista por la Directiva. La garantía estatal debe cubrir todos los casos en que no exista otra protección efectiva, cualquiera que sea la causa de dicha inexistencia, y, especialmente, cuando los trabajadores de que se trata no forman parte de un sindicato, cuando el respectivo sector no está regulado por un convenio colectivo, o cuando dicho convenio no garantiza el principio de igualdad de retribución en toda su extensión.

- 9 A este propósito, la Ley danesa objeto de litigio, no posee la claridad ni la precisión necesarias para la protección de los trabajadores. Aún admitiendo la tesis del Gobierno danés, cuando afirma que la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, en el sentido amplio que persigue la Directiva, está asegurada en los convenios colectivos, no se ha demostrado que la misma aplicación de este principio esté garantizada a los trabajadores cuyos derechos no están definidos en dichos convenios.
- 10 Como estos trabajadores no están regularmente organizados y trabajan en pequeñas o en medianas empresas, se debe vigilar especial y atentamente que se les garanticen los derechos derivados de la Directiva. Por consiguiente, los principios de seguridad jurídica y de protección de los particulares exigen una expresión inequívoca que permita a los interesados conocer sus propios derechos y obligaciones de modo claro y preciso, y cuyo respeto esté garantizado por los tribunales.
- 11 En este caso, la redacción de la Ley danesa, no cumple estos requisitos, al no mencionar un trabajo del mismo valor, cuando enuncia el principio de igualdad de retribución con un alcance más limitado que el de la Directiva. Tal hecho de que en la exposición de motivos de su proyecto de ley, el Gobierno danés haya declarado que la expresión «mismo trabajo» se interpreta en Dinamarca en un sentido tan amplio que al agregar «trabajo al que se atribuye un mismo valor» no implicaría ninguna extensión real, no basta para asegurar una adecuada información de los interesados.
- 12 No afecta a la pertinencia de estas consideraciones el hecho de que, el Gobierno danés, durante los trabajos preparatorios que culminaron con la adopción de la Directiva 75/117, hiciera incluir en el acta del Consejo una declaración en el sentido de «que Dinamarca considera que puede continuar usando la expresión “mismo trabajo” en el Derecho del Trabajo danés».
- 13 En efecto, según la reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, dichas declaraciones unilaterales no pueden invocarse para interpretar un acto comunitario, ya que el alcance objetivo de las normas adoptadas por las Instituciones comunes no puede modificarse mediante reservas u objeciones formuladas por los Estados miembros durante su elaboración.

- 14 Por lo tanto, se debe concluir que el Reino de Dinamarca ha incumplido las obligaciones establecidas en el primer párrafo del artículo 1 de la Directiva 75/117, al no extender, en el texto de la Ley nº 32, de 4 de febrero de 1976, el principio de igualdad de retribución a un trabajo del mismo valor. Esta comprobación implica que la mencionada Ley no garantiza a los trabajadores que se consideren perjudicados por la no aplicación de este principio en el caso de un trabajo del mismo valor, la posibilidad efectiva de hacer valer sus derechos en la vía jurisdiccional conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Directiva, por lo que no procede pronunciarse por separado sobre este motivo de recurso.
- 15 Cabe añadir que, durante la vista, se expresaron dudas en lo que se refiere al requisito que establece el artículo 1 de la Ley danesa objeto de litigio, en cuya virtud el principio del mismo salario por un mismo trabajo sólo debe valorarse «en un mismo lugar de trabajo». Sin embargo, como la Comisión no ha invocado este motivo de recurso, no procede pronunciarse sobre este punto.
- 16 Por todo lo expuesto, procede declarar que al no adoptar dentro del plazo señalado todas las medidas necesarias para adecuarse a 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 Reino de Dinamarca ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Tratado.

Costas

- 17 A tenor del apartado 2 del artículo 69 del Reglamento de Procedimiento, la parte que pierda el proceso será condenada en costas; por haber sido desestimados los motivos de la demandada, procede condenarla en costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA

decide:

- 1) **Declarar que al no adoptar dentro del plazo señalado todas las medidas necesarias para adecuarse a 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, el Reino de Dinamarca ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Tratado CEE,**
- 2) **Condenar en costas al Reino de Dinamarca.**

Mackenzie Stuart

Due

Kakouris

Everling

Bahlmann

Galmot

Joliet

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 30 de enero de 1985.

El Secretario
P. Heim

El Presidente
A.J. Mackenzie Stuart