

**Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores de un mismo empresario aunque presten servicios en establecimientos distintos. Efecto directo horizontal del art. 157 TFUE.**

**Magdalena Nogueira Guastavino**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.*

**Resumen:** *El principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye un derecho fundamental aplicable directamente a las relaciones entre particulares y permite la comparación de retribuciones entre trabajadores de distinto sexo que prestan sus servicios en establecimientos distintos de un mismo empresario.*

**Palabras clave:** *Principio de igualdad retributiva. Trabajo de igual valor. Mismo empresario. Establecimientos distintos. Eficacia horizontal directa.*

**Abstract:** *The principle of equal pay for work of equal value constitutes a fundamental right directly applicable to relations between individuals and allows for the comparison of remuneration between workers of different sexes working in different establishments of the same employer.*

**Keywords:** *Principle of equal pay. Work of equal value. Same employer. Different establishments. Direct horizontal effectiveness.*

---

### I. Introducción

El caso examinado versa sobre el principio de igualdad retributiva es de aplicación directa no sólo cuando se trata de comparar trabajos idénticos, sino también de igual valor, en un supuesto en que los trabajos a comparar no son del mismo establecimiento, sino de establecimientos distintos pero pertenecientes a un mismo empleador. Un problema inicialmente sorprendente, en tanto resulta consolidada la jurisprudencia del TJUE en relación con que se trata de un principio general del derecho directamente aplicable también a las relaciones entre particulares, pero que se plantea ahora, no sólo porque se trata de un supuesto inglés sometido a consideración del TJUE tras la salida del Reino Unido de la UE (Brexit), sino porque en este país, cuyo Derecho se basa en el *common law* en el que el precedente judicial resulta un elemento clave de interpretación, existe una duda interpretativa derivada de alguna de las afirmaciones contenidas en la sentencia dictada por el TJUE en el asunto *Defrenne*.

### II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda).

**Número de resolución judicial y fecha:** STJUE de 3 de junio de 2021.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Procedimiento prejudicial (C-624/19).

**ECLI:** EU:C:2021:429

**Ponente:** Sr. T von Danwitz.

**Fuente:** CURIA.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del art. 157 TFUE en el marco de un litigio entre unos 6000 empleados o antiguos empleados, tanto del sexo femenino como masculino, que prestan servicios en las “tiendas” y TESCO Stores Ltd., una empresa minorista que vende sus productos por Internet y en tiendas situadas en el Reino Unido. Esta empresa también tiene una red de distribución con empleados que realizan diversos tipos de trabajo. El órgano jurisdiccional suspendió el procedimiento respecto de las demandas presentadas por los varones, por estimar que su resultado dependía del resultado de las demandas de las trabajadoras en el procedimiento principal. Las trabajadoras de las tiendas mantienen que su prestación de servicios es comparable con el realizado por los trabajadores (mayoritariamente hombres) en los “centros de distribución” de la misma empresa (fuente única) aunque las tareas se desarrollen en establecimientos distintos al tratarse del mismo empresario. El órgano remitente señala que, además de esos argumentos de los demandantes, existe incertidumbre entre los órganos jurisdiccionales del Reino Unido en cuanto al efecto directo del art. 157 TFUE a consecuencia de la distinción formulada en el apartado 18 de la sentencia dictada en el asunto *Defrenne* (C-43/75) entre las discriminaciones que cabe advertir sobre la base de los criterios de identidad de trabajo, directamente aplicables a los particulares, y las diferencias en los trabajos de igual valor que sólo podrían identificarse en función de disposiciones de desarrollo más explícitas del DUE o del Derecho nacional y que carecerían de efecto directo. Se plantea, asimismo y como cuestión previa, si el TJUE puede pronunciarse sobre un asunto del Reino Unido después de transcurrido el plazo de desvinculación de este país de la UE (Brexit).

En este marco, el Watford Employment Tribunal (Tribunal de lo Social de Watford) plantea 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?»

### IV. Posición de las partes

#### 1. Las partes demandantes

Los demandantes (empleados y antiguos empleados de las tiendas) tanto del sexo femenino como masculino consideran que la diferencia de retribución que tienen respecto a los trabajadores de otros centros (de distribución) constituye no solo una infracción de la Ley de Igualdad inglesa, sino del propio art. 157 TFUE. Alegan que los trabajos realizados, aunque sean diferentes, tienen un igual valor y por ello pueden servir de elemento de comparación pues, aunque desarrollados los trabajos en establecimientos distintos, las condiciones de trabajo de unos y otros son atribuibles a una fuente única (la empresa, Tesco).

## 2. La empresa Tesco Stores

La empresa rechaza el derecho de comparación con los trabajadores de sexo masculino de los centros de distribución de su red, porque no existen condiciones de trabajo comunes, en el sentido del art. 79.4 de la Ley inglesa de Igualdad y porque el art. 157 TFUE no produce efecto directo en un trabajo de trabajo igual valor por lo que no puede ser invocado por las demandantes. Considera que no puede tampoco calificarse como fuente única la determinación de las condiciones de trabajo en sus tiendas y en los centros de distribución de su red.

## V. Normativa aplicable al caso

### 1. Derecho de la Unión Europea

Art. 119 Tratado CEE: “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”.

Art. 157 TFUE: “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. [...]”

Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la UE y de la CEEA (Decisión UE 2020/135, de 30 de enero de 2020):

- Art. 86.2 y 3: “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 [...]”.

- Art. 126: “Período transitorio. Se establece un período transitorio o de ejecución, que comenzará en la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y finalizará el 31 de diciembre de 2020”.

### 2. Derecho inglés

Art. 79 de la *Equality Act* de 2010 (Ley de Igualdad) : “(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). [...]”

## **VI. Doctrina básica**

### *1. El TJUE es competente para conocer del asunto*

El TJUE es competente para examinar el presente asunto al haberse presentado la cuestión prejudicial antes del 31 de diciembre de 2020, final del periodo transitorio.

### *2. El principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor es directamente aplicable a las relaciones entre particulares y constituye una obligación de resultado*

Se trata de un principio que forma parte de los fundamentos de la UE (art. 3 TUE y art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la UE) que es directamente aplicable vinculante y que se impone, no sólo a las actuaciones de las autoridades públicas, sino también a los convenios colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena y a los contratos entre particulares.

El alcance de los conceptos “mismo puesto de trabajo” “mismo trabajo” “trabajo de igual valor” reviste sólo un carácter cualitativo exclusivamente ligado a la naturaleza del trabajo efectivamente desempeñada por los afectados. Su apreciación constituye una cuestión fáctica que debe ser valorada por el juez. Diferenciar a la hora de determinar el efecto directo del art. 157 TFUE según se invoque el principio de igualdad de retribución para un “mismo trabajo” o para “un trabajo de igual valor” menoscaba el efecto útil del precepto y del objetivo que persigue.

### *3. Este principio es de aplicación cuando las diferencias retributivas se dan en diferentes establecimientos de un mismo empresario, pero no en otro caso*

El principio de igualdad retributiva del art. 157 TFUE, tanto cuando se comparan trabajos iguales o de igual valor, es posible alegarse cuando las condiciones retributivas pueden atribuirse a una única fuente (empleador). Por el contrario están fuera del ámbito del art. 157 TFUE los supuestos en los que las diferencias retributivas observadas entre trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no son imputables a una única fuente ya que, en tal caso, falta una entidad responsable de la desigualdad y que pueda restablecer la igualdad de trato.

## **VII. Parte dispositiva**

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.

## **VIII. Pasajes decisivos**

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.

26 [...] 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 [...].

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 [...].

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 [...].

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».

35 [...] 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 [...] 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 [...].

## IX. Comentario

La sentencia que se comenta resulta de interés por dos motivos. Uno procesal y competencial y otro de fondo demostrando la “finura” jurídica que ofrece un sistema, como el inglés, basado en el precedente y en el exhaustivo examen de las quiebras que puedan contener las sentencias judiciales.

Respecto al primer aspecto, la sentencia pone de manifiesto las primeras consecuencias del Brexit que permite al TJUE tan solo examinar las cuestiones prejudiciales inglesas que se hayan registrado en la Secretaría del Tribunal de Justicia durante el periodo transitorio (1 de febrero, entrada en vigor del Acuerdo de retirada, hasta el 31 de diciembre de 2020). Ello es lo que acaecía en el presente caso, por lo que el TJUE mantiene su competencia. Producida la ruptura, ni el TJUE tendrá ya jurisdicción y, desde la perspectiva nacional inglesa, ningún tribunal del Reino Unido estará bajo las decisiones del TJUE y los tribunales internos “no podrán hacer remisiones en ninguna materia a decisiones del TJUE” como indica el punto 6 (1) (a) y (b) de la *European Union (Withdrawal) Act 2018*<sup>[1]</sup>.

Ya por lo que se refiere al fondo del asunto, la cuestión interpuesta plantea un problema curioso, poco percibido en el Derecho continental, cual es si el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres por un trabajo de igual, pero también por un trabajo del mismo valor, es directamente aplicable a las relaciones entre particulares o si cuando se trata de comparar un trabajo del mismo valor (pero no idéntico o igual) ese conocido efecto directo no es tal, sino que exige una intermediación del Derecho de la UE o del Derecho nacional, precisándolo y siendo sólo la norma de desarrollo la directamente aplicable. Semejante problema surgía de unos considerandos (del 18 al 23, aunque, en puridad, habría que haber incluido también el considerando 24) contenidos en la STJCEE de 8 de abril de 1976, dictada en el asunto *Defrenne* (C-43/75 EU:C:1976:56) que eran los causantes de las dudas entre los profesionales ingleses.

En aquel caso, conviene recordar, se preguntaba al TJUE si el art. 119 TCEE introducía “directamente por sí mismo en el Derecho interno de cada Estado miembro, el principio de la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo” y si, “independientemente de cualquier texto de carácter nacional, otorga a los trabajadores el derecho de entablar acciones judiciales ante los órganos jurisdiccionales nacionales para hacer respetar dicho principio”. Se alegaba discriminación por parte de una azafata respecto de sus compañeros varones sexo masculino, que realizaban el mismo trabajo como “auxiliares de vuelo”, estando las partes de acuerdo en el hecho de que el trabajo de azafata es idéntico al de auxiliar de vuelo y que existía una diferencia retributiva derivada de la obligación de tener que jubilarse las azafatas a los 40 años a diferencia de los varones auxiliares de vuelo). En esa sentencia quedaba claro que el principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos establecido por el artículo 119 podía ser directamente invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales, quienes tienen el deber de garantizar la protección de los derechos que tal precepto confiere a los justiciables, “en particular en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de retribución desigual de trabajadores femeninos y masculinos por un mismo trabajo, cuando éste se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público”. El TJCE allí examinaba el art. 119 cuyo primer párrafo reconocía el derecho, el segundo precisaba el sentido de retribución a tales efectos, y el tercero fijaba, cuando no era por obra, que la no discriminación significaba que “la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”. Pero en el transcurso de su interpretación, tras afirmar que “a tenor del párrafo primero del artículo 119, los Estados miembros están obligados a garantizar y a mantener «la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo» (cdo. 16), continúa señalando que “los párrafos 2 y 3 del mismo artículo añaden algunas precisiones relativas a los conceptos de retribución y de trabajo referidos en el párrafo primero” (cdo. 17) y, “al objeto de aplicar dichos preceptos, procede establecer una distinción dentro del ámbito de aplicación global del artículo 119, entre, por una parte, las discriminaciones directas y abiertas, que ya cabe advertir meramente sobre la base de los criterios de identidad de trabajo e igualdad de retribución referidos en el citado artículo y, por otra parte, las discriminaciones indirectas y encubiertas que solamente pueden identificarse en función de disposiciones de desarrollo más explícitas, de carácter comunitario o nacional (cdo. 18). Asimismo señalaba “que no se puede ignorar, en efecto, que un desarrollo completo del objetivo a que apunta el artículo 119, a través de la eliminación de todas las discriminaciones entre trabajadores femeninos y masculinos, directas o indirectas, en la perspectiva no sólo de las empresas individuales, sino también de sectores completos de la industria e incluso de la economía en general, en ciertos casos, puede suponer, la determinación de criterios cuya puesta en práctica requiere la adopción de medidas comunitarias y nacionales adecuadas” (cdo. 19), enfoque que “se impone tanto más cuanto que los actos comunitarios sobre el particular, que serán tenidos en cuenta al contestar la segunda cuestión, desarrollan el artículo 119 ofreciendo una ampliación del criterio estricto de un «mismo trabajo», de conformidad, especialmente, con las disposiciones del Convenio n.º 100 de la Organización Internacional de Trabajo de 1951 relativo a la igualdad de remuneración, cuyo artículo 2 se refiere a la igualdad de remuneración para trabajos «de igual valor»” (cdo. 20 en relación con la Directiva 75/117/CEE 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 que, en la segunda cuestión, considera desarrollo del art. 119 TCEE).

Y consideraba que “entre las discriminaciones directas que ya cabe advertir meramente sobre la base de los criterios que ofrece el artículo 119, es preciso incluir, en especial, las que resultan de disposiciones de naturaleza legislativa o de convenios colectivos de trabajo, pudiéndose detectar tales discriminaciones mediante análisis meramente jurídicos” (cdo. 21) ocurriendo lo mismo “en el caso de una retribución dispar a favor de trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo, realizado en un mismo establecimiento o servicio, público o privado” (cdo 22), por lo que “ante

semejante situación -tal y como se demuestra por las propias observaciones consignadas en la resolución de remisión-, el Juez puede reunir todos los elementos fácticos que le permitan apreciar si un trabajador de sexo femenino recibe una retribución inferior a la de un trabajador masculino que realiza idénticos trabajos” (cdo. 23) y “al menos, en dichos supuestos, el artículo 119 puede aplicarse directamente y, por lo tanto, puede generar derechos en favor de los justiciables, que los órganos jurisdiccionales deben salvaguardar” (cdo. 24). La cursiva de los considerandos reproducidos es propia.

Vamos, que podía entenderse que las discriminaciones directas para un mismo trabajo tenían eficacia directa, pero no así las indirectas (encuadrables en lo que más adelante se denominaría un trabajo de “igual valor” como concepto introducido por vez primera en el art. 1 de la Directiva 75/116 extendiendo el concepto contenido en el art. 119 TCEE).

Pues bien, en este marco de dudas sostenidas en una sentencia de 1975, lo cierto es que el TJUE resuelve de modo contundente, dando un rápido carpetazo, a un problema jurídico que entiende se encuentra ya superado.

Para el TJUE la igualdad retributiva por un mismo trabajo o por un trabajo del mismo valor, como obligaciones contenidas en el actual art. 157 TFUE, constituye un pilar fundamental de la UE que presenta una eficacia directa horizontal, es directamente invocable por los particulares contra otros particulares ante los tribunales y constituye una obligación de resultado. Aunque corresponde a los órganos judiciales reunir los elementos fácticos para determinar si una trabajadora recibe una retribución inferior a la de un trabajador que realiza un idéntico trabajo o un trabajo de igual valor, cuestión ésta que también le compete dilucidar al tratarse también de una apreciación fáctica, una vez determinados dichos elementos, la conclusión a la que debe llegar en caso de concurrir no puede ser otra más que la de aplicar el resultado de la igualdad previsto normativamente, esto es, la “eliminación, para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, de toda discriminación por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución”. Para el TJUE, dicha conclusión se deriva del propio tenor literal del precepto (art 157 TFUE), de su reiterada jurisprudencia, así como del efecto útil del precepto y del objetivo por él perseguido, que podría verse claramente menoscabado en caso de acogerse la distinción pretendida por Tesco.

Por otro lado, de especial interés es la afirmación de que para que sea aplicable el art. 157 TFUE los elementos sometidos a comparación deben tener sus condiciones retributivas determinadas por una fuente única, aunque trabajen en diferentes centros de trabajo. Se pueden así pues, comparar trabajos de igual valor, no sólo desarrollados en el mismo centro, sino en otros centros de trabajo de un mismo empresario. En caso contrario, esto es, cuando las diferencias detectadas en las condiciones salariales de los trabajadores que realizan un trabajo igual o de igual valor no pueden atribuirse a una única fuente, dicha situación “no está comprendida” en el ámbito de aplicación del artículo 157 TFUE porque falta “una entidad que sea responsable de la desigualdad y que pueda restablecer la igualdad de trato” (cdo. 36). En definitiva, este precepto puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales en procedimientos relativos a trabajos de igual valor realizados por trabajadores de distinto sexo que tengan el mismo empresario y en diferentes centros de trabajo de dicho empresario, siempre que éste constituya tal fuente única. Por si quedan dudas al órgano judicial, el TJUE remata señalando que, en el presente supuesto, “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” (cdo. 38).

Ya el TJUE había puesto de manifiesto que, aunque en el tenor literal del art. 141 (antecesor del actual art. 157 TFUE) no hay nada que indique que sólo sea aplicable a situaciones en las cuales los hombres y las mujeres trabajen para el mismo

empresario, 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 causa, falta una entidad que sea responsable de la desigualdad, lo que consideraba ocurría cuando la menor retribución era debida a una transmisión de empresa unida a una simultánea subcontratación de los servicios que antes se prestaban (asunto C-320/00, Lawrence y otros) en tanto ahora la trabajadora demandante había sido asumida por un empleador distintos (negando la comparación con los trabajadores de la anterior empresa a la que había pertenecido); o cuando la trabajadora demandante, cuyo contrato no es renovado por la empresa originaria, que por causas económicas decide subcontratar los servicios de los profesores por horas a otra empresa (que actúa de agencia intermediaria con profesores autónomos) en la que termina por incorporarse la recurrente como autónoma donde el TJ concluye que “en circunstancias como las del asunto principal, el artículo 141 CE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que, en el caso de una mujer a quien no se le renueva su contrato laboral con una empresa y que es puesta de inmediato a disposición de su anterior empresario a través de otra empresa para prestar los mismos servicios, dicha mujer no puede invocar frente a la empresa intermediaria el principio de igualdad de retribución, tomando como término de comparación la retribución que percibe por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor un hombre empleado por el anterior empresario de dicha mujer” (asunto C-256/01, Debra Allobondy).

Desde la perspectiva de nuestro ordenamiento, la aplicación directa del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el mismo puesto de trabajo o por un trabajo de igual valor resulta incuestionable. Aunque el original Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo) aludía exclusivamente al principio de igualdad retributiva por un “trabajo igual” en su art. 28, a partir del Texto Refundido de 1995 (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) dicho precepto reconoce ya la obligación del empresario de pagar por la prestación de “un trabajo de igual valor” el mismo salario. En la actualidad, el art. 28 TRET, aprobado por RD. Legislativo 2/2015 y modificado por el R.D. ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dota de mayor precisión dicha obligación, imponiendo un registro retributivo que permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, e imponiendo auditorías salariales a todas las empresas que tengan obligación de tener planes de igualdad en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de desarrollo.

## **X. Apunte final**

La sentencia alude a “tiendas” y a una “red de distribución”. El Tribunal concluye con la posibilidad de comparación de condiciones retributivas en caso de distintos “establecimientos” de un mismo empresario (tiendas y red de distribución). No consta si son “centros de trabajo” o empresas en sentido jurídico. Pero parece que debe entenderse que la comparación es posible entre distintos “centros de trabajo” porque se alude a que la demandada es Tesco Stores Ltd, es decir, una Sociedad limitada, minorista. Por ello la duda que suscita la sentencia, descartado que puedan compararse condiciones cuyo origen es de fuente variable, consiste en si sería aplicable también la comparación en caso de empresas diferentes de un mismo empresario. Lo que podría ocurrir tanto en redes empresariales como, sobre todo, en grupos de empresas. Cuestión ajena al concreto objeto del litigio y que, de momento, queda en el aire. En nuestro país parece quedar acotado dicho ámbito en la medida en que el art. 28 TRET alude a la “empresa” y a la obligación del “empresario” en el pago de igual retribución. Y en casos de descentralización productiva, al menos hasta que no se proceda a la reforma anunciada, cada empresa se ve sometida a sus propios convenios colectivos y retribución ya que el art. 42 TRET no obliga a que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista tengan las mismas condiciones salariales que las que tendrían de haber sido contratados directamente por la empresa principal (STS 12-2-2021, rec. 2839/2019).



---

**Referencias:**

1. <sup>^</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/16/contents/enacted>