Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 4 de octubre de 2024*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo y la ocupación — Directiva 2006/54/CE — Artículo 2, apartado 1, letra e) — Concepto de "retribución" — Artículo 4 — Prohibición de toda discriminación indirecta por razón de sexo»

En el asunto C-314/23,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Audiencia Nacional, mediante auto de 17 de marzo de 2023, recibido en el Tribunal de Justicia el 22 de mayo de 2023, en el procedimiento entre

Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA),

Ministerio Fiscal

y

Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.,

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO),

Unión General de Trabajadores (UGT),

Unión Sindical Obrera (USO),

Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.,

Dirección General de Trabajo e Instituto de las Mujeres,

con intervención de:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

* Lengua de procedimiento: español.

integrado por el Sr. C. Lycourgos, Presidente de Sala, y la Sra. O. Spineanu-Matei, los Sres. J.-C. Bonichot y S. Rodin y la Sra. L. S. Rossi (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 19 de marzo de 2024;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Ministerio Fiscal, por el Sr. M. Campoy Miñarro, en calidad de agente;

– en nombre de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., por la Sra. N. Navarro Moreno, abogada;

– en nombre de la Unión General de Trabajadores (UGT), por la Sra. C. Cortés Suárez, abogada;

– en nombre del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), por la Sra. E. López García y el Sr. Ó. Orgeira Rodríguez, abogados;

– en nombre del Gobierno español, por las Sras. A. Gavela Llopis y M. Morales Puerta, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno danés, por la Sra. D. Elkan, el Sr. M. Jespersen y las Sras. J. Kronborg y C. A.-S. Maertens, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno sueco, por las Sras. H. Eklinder y C. Meyer-Seitz, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. I. Galindo Martín y E. Schmidt, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de junio de 2024;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) y el Ministerio Fiscal, de una parte, y Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (en lo sucesivo, «Air Nostrum»), la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), la Unión General de Trabajadores (UGT), la Unión

Sindical Obrera (USO), el comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., la Dirección General de Trabajo y el Instituto de las Mujeres, de otra parte, en relación con el convenio colectivo aplicable a los tripulantes de cabina de pasajeros de Air Nostrum.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 El considerando 9 de la Directiva 2006/54 señala:

«De conformidad con la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable.»

4 El artículo 2 de esta Directiva, titulado «Definiciones», dispone en su apartado 1:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

[…]

b) "discriminación indirecta": la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

[…]

e) "retribución": el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;

[…]».

5 El artículo 4 de dicha Directiva, titulado «Prohibición de la discriminación», presenta el siguiente tenor:

«Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

[…]»

6 El artículo 14 de la misma Directiva, que se titula «Prohibición de discriminación», preceptúa lo siguiente en su apartado 1:

«No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[…]

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;

[…]».

Derecho español

7 El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), dispone, en su artículo 3, titulado «Fuentes de la relación laboral»:

«1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

[…]»

8 El artículo 4, apartado 2, letra c), del Estatuto de los Trabajadores establece:

«En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

[…]

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.»

9 A tenor del artículo 26, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores:

«No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

10 Las relaciones laborales entre Air Nostrum, de una parte, y su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros, de otra, se rigen por un convenio colectivo, suscrito por la dirección de la empresa y una serie de organizaciones sindicales, que se publicó en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) el 14 de enero de 2019 (en lo sucesivo, «convenio de los tripulantes de cabina de pasajeros»).

11 Las relaciones laborales entre Air Nostrum y sus pilotos se rigen por otro convenio colectivo, suscrito por la dirección de la empresa y otras organizaciones sindicales, que se publicó en el BOE el 13 de mayo de 2020 (en lo sucesivo, «convenio de los pilotos»).

12 El artículo 93 del convenio de los tripulantes de cabina de pasajeros y el artículo 16.19 del convenio de los pilotos regulan las dietas para los gastos, distintos de los relativos al alojamiento y transporte, que deben afrontar respectivamente los tripulantes de cabina de pasajeros y los pilotos durante sus desplazamientos profesionales (en lo sucesivo, «dietas»).

13 El 8 de noviembre de 2022, el STAVLA interpuso ante la Audiencia Nacional, órgano jurisdiccional remitente en el presente asunto, una demanda en la que solicitaba, en particular, la anulación del artículo 93 del convenio de los tripulantes de cabina de pasajeros. En efecto, según el STAVLA, apoyado por el Ministerio Fiscal, ese artículo introduce en las condiciones de trabajo una discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida por el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54.

14 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente señala, para empezar, que las dietas contempladas en el convenio de los tripulantes de cabina de pasajeros son de una cuantía sensiblemente inferior a las que se fijan en el convenio de los pilotos. Indica, a continuación, que de diversos estudios resulta que el 94 % de los tripulantes de cabina de pasajeros son de sexo femenino, mientras que el 93,71 % de los pilotos son de sexo masculino. Afirma, por último, que las dietas no pueden considerarse salario, ni conforme a la legislación laboral española, en atención a lo que dispone el artículo 26, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, que las excluye expresamente de este concepto, ni conforme al Derecho de la Unión, concretamente al artículo 157 TFUE y al artículo 2, apartado 1, letra e), de la Directiva 2006/54. Según dicho órgano jurisdiccional, como no retribuyen un trabajo específico, forman parte de las condiciones de trabajo, de manera que el distinto valor del trabajo realizado por los pilotos y por los tripulantes de cabina de pasajeros no puede justificar una diferencia en la cuantía de dichas dietas.

15 En estas circunstancias, la Audiencia Nacional decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿El hecho de la empresa Air Nostrum indemnice, a un colectivo [de trabajadores] como son los tripulantes de cabina de pasajeros donde la mayor parte de las personas que lo integran son mujeres, los gastos que tienen que subvenir en los desplazamientos, diferentes de aquellos relacionados con el transporte y el alojamiento, con una cantidad inferior a la que percibe por el mismo concepto otro colectivo de empleados en el que la mayor parte son hombres como son los pilotos, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo en las condiciones de trabajo que resulta contraria al Derecho de la [Unión], prohibida por el art. 14.1 c) de la Directiva 2006/54, cuando la razón de dicho trato diferenciado se encuentra en que a cada colectivo se le

aplica un Convenio colectivo diferente, ambos negociados por la misma empresa pero con representaciones sindicales diferentes al amparo de lo previsto en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores?»

Sobre el mantenimiento del objeto del litigio principal

16 En sus observaciones presentadas en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 29 de septiembre de 2023, el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) considera que procede sobreseer la petición de decisión prejudicial porque el STAVLA desistió del procedimiento ante el órgano jurisdiccional remitente el 21 de septiembre de 2023.

17 Sin embargo, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia resulta que, mediante auto de 26 de octubre de 2023, el órgano jurisdiccional remitente resolvió que, pese al desistimiento del STAVLA, el litigio del que conoce no había quedado sin objeto, ya que el Derecho procesal nacional permite al Ministerio Fiscal sustituir al STAVLA como parte demandante.

18 De lo anterior se sigue que, habida cuenta de que el litigio principal conserva su objeto, procede pronunciarse sobre la petición de decisión prejudicial.

Sobre la cuestión prejudicial

19 Con carácter preliminar, ha de señalarse que la cuestión prejudicial planteada por el órgano jurisdiccional remitente parte de tres premisas.

20 Así, en primer término, dicho órgano jurisdiccional señala que, dentro de Air Nostrum, el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros está compuesto, en su gran mayoría, por trabajadores de sexo femenino y el de los pilotos, en su gran mayoría, por trabajadores de sexo masculino.

21 En segundo término, dicho órgano jurisdiccional indica que la cuantía de las dietas que se abonan a tanto alzado a los tripulantes de cabina de pasajeros para afrontar determinados gastos realizados en el ejercicio de los cometidos que se estipulan en sus contratos de trabajo es sensiblemente inferior a la de las dietas que se abonan a tanto alzado a los pilotos para afrontar los mismos gastos.

22 No corresponde al Tribunal de Justicia, en el marco de una remisión prejudicial, comprobar la exactitud de estas dos premisas de naturaleza fáctica, puesto que la apreciación de los hechos del caso es competencia del órgano jurisdiccional nacional (véanse, en este sentido, las sentencias de 1 de julio de 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, apartado 30, y de 13 de junio de 2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, apartado 33).

23 No obstante, la cuestión prejudicial planteada parte de una tercera premisa, según la cual las dietas controvertidas en el litigio principal, considerando su finalidad, forman parte de las condiciones de trabajo de los trabajadores de que se trata, a los efectos tanto del Derecho nacional como del artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54, y no de sus retribuciones, a los efectos del artículo 157 TFUE y de los artículos 2, apartado 1, letra e), y 4 de esta Directiva.

24 Pues bien, por un lado, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este proporcionar al juez nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce. Desde este punto de vista, incumbe, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le planteen. El hecho de que un órgano jurisdiccional nacional haya formulado una cuestión prejudicial refiriéndose a determinadas disposiciones del Derecho de la Unión no impide que el Tribunal de Justicia proporcione a ese órgano jurisdiccional todos los elementos de interpretación que puedan serle útiles para resolver el asunto del que conoce, aun cuando no haya hecho referencia a ellos al formular sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia deducir del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional, y especialmente de la motivación de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (sentencia de 21 de septiembre de 2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, apartado 24 y jurisprudencia citada).

25 Por otro lado, mientras que el artículo 14, apartado 1, de la Directiva 2006/54 prohíbe toda discriminación indirecta por razón de sexo en las condiciones de empleo y de trabajo, el artículo 4 de la misma solo prohíbe la diferencia de trato en la retribución de los trabajadores si se refiere a un mismo trabajo o a un trabajo al que se atribuye un mismo valor.

26 Consiguientemente, para dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, ha de comprobarse la premisa de la que parte la cuestión prejudicial según la cual las dietas controvertidas en el litigio principal no forman parte de la retribución de los pilotos y de los tripulantes de cabina de pasajeros a los efectos de la Directiva 2006/54.

27 En estas circunstancias, ha de considerarse que, mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta esencialmente si los artículos 2, apartado 1, letra e), y 4 de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que, por una parte, las dietas que indemnizan a tanto alzado determinados gastos que los trabajadores afrontan en razón de sus desplazamientos profesionales forman parte de su retribución o, por el contrario, de sus condiciones de trabajo y, por otra parte, una diferencia de trato en la cuantía de tales dietas, en función de si se abonan a un grupo de trabajadores mayoritariamente compuesto por hombres o a un grupo de trabajadores mayoritariamente integrado por mujeres, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo prohibida por dicha Directiva.

28 A este respecto, procede hacer constar que el concepto de «retribución» definido en el artículo 2, apartado 1, letra e), de la Directiva 2006/54 es un concepto autónomo del Derecho de la Unión, que debe interpretarse ampliamente (véanse, por analogía, las sentencias de 7 de marzo de 1996, Freers y Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, apartado 16, y de 19 de septiembre de 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, apartado 33).

29 Del propio tenor del citado artículo 2, apartado 1, letra e), resulta que, según esta disposición, la «retribución» comprende no solo el salario, sino también «cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo».

30 Pues bien, unas dietas como las controvertidas en el litigio principal constituyen manifiestamente una gratificación económica abonada en dinero directamente por el empresario al trabajador para indemnizar a tanto alzado determinados gastos en que este haya podido incurrir en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo.

31 La circunstancia, invocada y destacada por el órgano jurisdiccional remitente, de que dichas dietas no retribuyan un trabajo específico computado por unidad de tiempo o por unidad de obra no basta para que queden excluidas del concepto de «retribución» del artículo 2, apartado 1, letra e), de la Directiva 2006/54.

32 En efecto, de esta disposición no se infiere que tal concepto exija que la gratificación abonada por el empresario retribuya un trabajo específico, en tanto en cuanto solamente se requiere que la misma se abone «en razón de la relación de trabajo» (véase, por analogía, la sentencia de 19 de septiembre de 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, apartado 34).

33 En el presente asunto, del auto de remisión se desprende que las dietas tienen como finalidad indemnizar a tanto alzado determinados gastos que los trabajadores de que se trata afrontan en razón de los desplazamientos que efectúan en el marco de sus contratos de trabajo, es decir, en razón de sus relaciones de trabajo.

34 En contra de lo que observa la Comisión Europea, esta interpretación no queda desvirtuada por la jurisprudencia resultante de la sentencia de 15 de septiembre de 2011, Williams y otros (C-155/10, EU:C:2011:588), apartado 25, según la cual los elementos de la retribución global del trabajador que tienen por único objeto cubrir los gastos ocasionales o accesorios que surjan con ocasión de la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo no deben ser tenidos en cuenta para calcular el pago que se ha de abonar durante las vacaciones anuales.

35 En efecto, en aquella sentencia, que no se refería a la Directiva 2006/54, sino a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), el Tribunal de Justicia se limitó a declarar que la retribución puede estar compuesta por varios elementos, de los cuales algunos no deben tenerse en cuenta para calcular las cantidades que corresponde abonar al trabajador en concepto de vacaciones anuales. En cambio, el Tribunal de Justicia en modo alguno consideró que tales elementos no forman parte de la retribución del trabajador.

36 También carece de pertinencia para el presente asunto la circunstancia, subrayada por la Comisión, de que el Tribunal de Justicia haya declarado, en la sentencia de 8 de julio de 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548), apartado 54, que el artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO 1997, L 18, p. 1), debe interpretarse en el sentido de que una dieta cuyo importe difiere en función de la duración del desplazamiento del trabajador constituye un complemento correspondiente al desplazamiento que forma parte del salario mínimo, a menos que se abone como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.

37 En efecto, aparte de que la mencionada sentencia tampoco se refería a la Directiva 2006/54, la circunstancia de que un complemento abonado como reembolso de los gastos en que efectivamente se haya incurrido en razón del desplazamiento no forme parte del salario mínimo en modo alguno excluye que unas dietas a tanto alzado, como las controvertidas en el litigio principal, constituyan un elemento de la retribución a los efectos del artículo 2, apartado 1, letra e), de la Directiva 2006/54, la cual, como resulta del apartado 29 de la presente sentencia, no se limita exclusivamente al salario.

38 Habida cuenta de lo anterior, ha de considerarse que, aunque es cierto que unas dietas como las controvertidas en el litigio principal no se abonan como contrapartida de una prestación de trabajo, no lo es menos que constituyen una gratificación abonada por el empresario a los trabajadores de que se trata en razón de su relación de trabajo y que se encuadran en el concepto de «retribución», definido en el artículo 2, apartado 1, letra e), de la Directiva 2006/54, y no en el de las condiciones de trabajo, en el sentido del artículo 14, apartado 1, letra c), de esta Directiva.

39 En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente deduce la existencia de una diferencia de trato indirecta por razón de sexo del hecho de que, por una parte, el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros está compuesto, en su gran mayoría, por trabajadores de sexo femenino y el colectivo de pilotos, en su gran mayoría, por trabajadores de sexo masculino y, por otra parte, la cuantía de las dietas abonadas a los tripulantes de cabina de pasajeros es sensiblemente inferior a la de las que se abonan a los pilotos.

40 Sin embargo, del artículo 4 de la Directiva 2006/54 se deduce que tal diferencia de trato en la retribución de los trabajadores en cuestión en el litigio principal solo podría constituir una discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida por esta disposición, si tal retribución se abonara «para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor».

41 A este respecto, como resulta del considerando 9 de la Directiva 2006/54, para apreciar si los trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo del mismo valor, debe tenerse en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales.

42 Pues bien, es evidente que los tripulantes de cabina de pasajeros y los pilotos no desempeñan el mismo trabajo. Por añadidura, habida cuenta de la formación necesaria para ejercer la profesión de piloto y de la responsabilidad que conlleva, no cabe considerar que el trabajo de estos últimos tenga el mismo valor que el de los tripulantes de cabina de pasajeros, a los efectos del artículo 4 de la Directiva 2006/54.

43 Dadas estas circunstancias, la diferencia de trato indirecta que se ha mencionado en el apartado 39 de la presente sentencia no puede calificarse de discriminación indirecta por razón de sexo a los efectos de la Directiva 2006/54.

44 De lo anterior se sigue que no procede responder a la duda de si tal diferencia de trato indirecta puede justificarse sobre la base de que las gratificaciones controvertidas se contemplan en distintos convenios colectivos celebrados entre partes diferentes.

45 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, ha de responderse a la cuestión prejudicial planteada que los artículos 2, apartado 1, letra e), y 4 de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que, por una parte, las dietas que indemnizan a tanto alzado determinados gastos que los trabajadores afrontan en razón de sus desplazamientos profesionales constituyen un elemento de su retribución y, por otra parte, una diferencia en la cuantía de tales dietas, en función de si se abonan a un grupo de trabajadores mayoritariamente compuesto por hombres o a un grupo de trabajadores mayoritariamente integrado por mujeres, no está prohibida por dicha Directiva cuando estos dos grupos de trabajadores no realizan el mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye un mismo valor.

Costas

46 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, 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 Cuarta) declara:

Los artículos 2, apartado 1, letra e), y 4 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación,

deben interpretarse en el sentido de que,

por una parte, las dietas que indemnizan a tanto alzado determinados gastos que los trabajadores afrontan en razón de sus desplazamientos profesionales constituyen un elemento de su retribución y, por otra parte, una diferencia en la cuantía de tales dietas, en función de si se abonan a un grupo de trabajadores mayoritariamente compuesto por hombres o a un grupo de trabajadores mayoritariamente integrado por mujeres, no está prohibida por dicha Directiva cuando estos dos grupos de trabajadores no realizan el mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye un mismo valor.

Lycourgos Spineanu-Matei Bonichot

Rodin Rossi

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 4 de octubre de 2024.

El Secretario
A. Calot Escobar

El Presidente de Sala
C. Lycourgos