SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)
de 6 de abril de 2000 *

En el asunto C-226/98,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), por el Østre Landsret (Dinamarca), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Birgitte Jørgensen

y

Foreningen af Speciallæger,

Sygesikringens Forhandlingsudvalg,

una decisión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), y de la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre

* Lengua de procedimiento: danés.

hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DO L 359, p. 56),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr.: J.C. Moitinho de Almeida, Presidente de Sala, los Sres. C. Gulmann, J.-P. Puissochet (Ponente), y G. Hirsch y la Sra. F. Macken, Jueces;

Abogado General: Sr. A. Saggio;
Secretario: Sr. H. von Holstein, Secretario adjunto;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre de la Sra. Jørgensen, por el Sr. C. Holberg, Abogado de Copenhague;

— en nombre de la Foreningen af Speciallæger y del Sygesikringens Forhandlingsudvalg, por el Sr. M. Norrbom, Abogado de Copenhague;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. H.C. Støvlbæk, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agente, asistido por el Sr. P. Heidmann, Abogado de Copenhague;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Jørgensen, de la Foreningen af Speciallæger y del Sygesikringens Forhandlingsudvalg, y de la Comisión, expuestas en la vista de 21 de octubre de 1999;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 13 de enero de 2000;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 4 de junio de 1998, recibida en el Tribunal de Justicia el 24 de junio siguiente, el Østre Landsret (Tribunal Regional del Este de Dinamarca) planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), cuatro cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), y de la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad

autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DO L 359, p. 56).

2 Estas cuestiones se plantearon en el marco de un litigio entre, por un lado, la Sra. Jørgensen, reumatóloga, y, por otro, la Foreningen af Speciallæger (Asociación Danesa de Médicos Especialistas; en lo sucesivo, «FAS») y el Sygesikringens Forhandlingsudvalg (Comité de Negociaciones sobre el Seguro de Enfermedad; en lo sucesivo, «SFU»), relativo a la aplicación de un modelo de transformación de consultas médicas pactado por convenio.

El marco jurídico

La normativa comunitaria

3 La Directiva 76/207 contempla, según su artículo 1, la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en determinadas circunstancias, a la Seguridad Social.

4 Conforme al artículo 2, apartado 1, de la Directiva 76/207:

«El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes, supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.»

5 El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 76/207 dispone:

«La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional.»

6 En virtud del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207:

«La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.»

7 La Directiva 86/613 va dirigida, a tenor de su artículo 1, a garantizar la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma o que contribuyan al ejercicio de dicha actividad en aquellos aspectos, en particular, que no estén cubiertos por la Directiva 76/207. Afecta, de conformidad con su artículo 2, a los trabajadores autónomos, a saber, «a toda persona que ejerza en las condiciones previstas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia, incluidos los agricultores y los miembros de profesiones liberales», así como a sus cónyuges no asalariados, ni asociados, que participen, de manera habitual y en las condiciones previstas por el Derecho nacional, en su actividad.

8 El artículo 4 de la Directiva 86/613 dispone:

«En lo que respecta a los trabajadores autónomos, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que se eliminen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato, tal y como se define en la Directiva 76/207/CEE y en particular en lo que se refiere a la creación, la instalación o la ampliación de una empresa o al inicio o a la extensión de cualquier otra forma de actividad de trabajador autónomo, incluidas las facilidades financieras.»

La normativa nacional

9 La Ley danesa nº 244, de 19 de abril de 1989, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo y al permiso de maternidad, en su versión modificada (en lo sucesivo, «Ley»), adaptó el Derecho nacional a las Directivas 76/207 y 86/613.

10 En virtud del artículo 5, apartado 1, de la Ley:

«La obligación de igualdad de trato se aplicará también a todos aquellos que adopten disposiciones y tomen decisiones sobre el acceso al ejercicio de profesiones autónomas. Asimismo, se aplicará a la creación, instalación o ampliación de una empresa o al inicio o extensión de cualquier otra forma de actividad de trabajador autónomo, incluida su financiación.»

11 El sistema sanitario vigente en Dinamarca prevé que los honorarios de los médicos que hayan celebrado convenios especiales con el organismo público que

gestiona el régimen del Seguro de Enfermedad serán abonados directamente por dicho organismo. En cambio, se imponen restricciones a la elección de médico por los enfermos. Los pacientes son libres de elegir a su médico, pero asumen entonces una parte substancial de los gastos, de tal forma que rara vez se hace uso de esta posibilidad. De hecho, el Seguro de Enfermedad abona directamente la práctica totalidad de los honorarios percibidos por los médicos.

12 Los médicos especialistas que ejercen en consulta se dividen en dos categorías. Por un lado, los médicos cuya consulta se denomina «a tiempo completo», cuando toda su actividad profesional se desarrolla en ella (en lo sucesivo, «médicos especialistas a tiempo completo»). Por otro lado, los médicos que poseen una consulta denominada «a tiempo parcial», cuando ejercen otra actividad médica fuera de ella (en lo sucesivo, «médicos especialistas a tiempo parcial»).

13 El 1 de junio de 1990, se celebró un convenio entre la FAS, en nombre de los médicos especialistas, y el SFU, en nombre del Seguro de Enfermedad (en lo sucesivo, «Convenio»). Entre sus objetivos figuran la limitación del gasto público destinado a los cuidados dispensados por los médicos especialistas y una mejor planificación económica y geográfica del número de dichos médicos. Con esta perspectiva, se adoptó en el convenio, por un lado, un «modelo de ruptura», que implica una reducción obligatoria de los honorarios de las consultas con un mayor volumen de ingresos, y, por otro, un «modelo de transformación», destinado a limitar el ejercicio de la actividad de los médicos especialistas a tiempo parcial.

14 En efecto, en lo que atañe a este último extremo, se reprochaba a numerosos médicos, que ejercían teóricamente con carácter principal en el hospital y a tiempo parcial en consulta, que descuidaran su puesto en el hospital y trabajaran con el fin principal de garantizar el volumen de ingresos de su consulta. Por ello, se decidió establecer un límite máximo y uniforme de los ingresos para las consultas a tiempo parcial, límite que se fijó, en función de las especialidades, en 400.000 o 500.000 DKK anuales (400.000 DKK por lo que respecta a la reumatología).

15 Además, el modelo de transformación precisa los criterios que permiten proceder, sobre la base del volumen de ingresos de 1989, a la clasificación de las consultas en consultas a tiempo parcial o en consultas a tiempo completo, con el fin de determinar su nuevo estatuto.

16 Así, en virtud del punto 6 de este modelo, las consultas antes consideradas como consultas a tiempo completo que hubieran alcanzado en 1989 un volumen de ingresos comprendido, según la especialidad, en el tramo de 400.000 a 500.000 DKK o de 500.000 a 600.000 DKK, continúan siendo consultas a tiempo completo y, como tales, no quedan supeditadas al límite máximo anual de 400.000 o 500.000 DKK en concepto de honorarios abonados por el organismo de Seguridad Social. Sin embargo, en caso de venta, pasan a ser consultas a tiempo parcial. Según este mismo modelo de transformación, si existen circunstancias particulares, como la enfermedad, que expliquen la presencia de estas consultas en el tramo antes citado, se tomará en consideración el volumen de ingresos de los últimos tres años.

El litigio principal

17 La Sra. Jørgensen, miembro de la FAS, está sujeta al convenio en lo relativo a la percepción de los honorarios abonados por el Seguro de Enfermedad.

18 La Sra. Jørgensen queda comprendida en el ámbito de aplicación del punto 6 del modelo de transformación, al no realizar ninguna actividad médica fuera de su consulta y al haber obtenido ésta en 1989 un volumen de ingresos de 424.016 DKK. Tras la entrada en vigor del convenio, su consulta siguió siendo una consulta a tiempo completo, por lo que la Sra. Jørgensen conservó la posibilidad de incrementar su volumen de ingresos. Sin embargo, su consulta se convertirá en una consulta a tiempo parcial en el momento de su venta, de tal forma que el importe anual de los honorarios abonados por el Seguro de Enfermedad que el adquirente podrá percibir se verá limitado a 400.000 DKK.

19 La Sra. Jørgensen discutió que tal régimen fuera de aplicación, alegando que siempre había ejercido su actividad en una consulta a tiempo completo y que el hecho de que su volumen de ingresos no fuera muy significativo —si bien indicó que pretendía que éste superase en el futuro la cantidad de 500.000 DKK—, se debía, en particular, a que había tenido que dedicar una parte de su tiempo a sus obligaciones familiares cuando sus hijos eran pequeños. Además, planteó la cuestión de la indemnización por la pérdida sufrida en el caso de venta de una consulta que, en el momento de la cesión, alcance un volumen de ingresos superior al límite de 400.000 DKK establecido por el convenio.

20 Al no haber prosperado sus reclamaciones y al haber sido desestimado su recurso interpuesto ante el Speciallægesamarbejdsudvalget i Frederiksborg Amt (Comité de Cooperación de Médicos Especialistas del Departamento de Frederiksborg), la Sra. Jørgensen presentó, el 13 de agosto de 1991, una demanda ante el Østre Landsret solicitando que se condenara a la FAS y al SFU a reconocer que el modelo de transformación previsto en el convenio carece total o parcialmente de validez y que, a efectos de la cesión a un tercero, procede equiparar la actividad de la Sra. Jørgensen en su consulta a una actividad a tiempo completo. La demandante alegó, en particular, que la aplicación del punto 6 del modelo de transformación constituye una discriminación indirecta incompatible con el artículo 5 de la Ley. En efecto, a su juicio, esta medida afecta a un número proporcionalmente mayor de médicos especialistas de sexo femenino que de médicos especialistas de sexo masculino, en la medida en que las mujeres se encargan de la educación de los hijos más frecuentemente que sus homólogos masculinos, por lo que obtienen un volumen de ingresos de menor entidad.

21 Con objeto, respectivamente, de demostrar y de negar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, cada una de las partes del litigio encargó a un perito la elaboración de un informe estadístico, que se presentó ante el Østre Landsret. El informe presentado por la demandante alcanza la conclusión de que el modelo de transformación posee un carácter indirectamente discriminatorio, mientras que el aportado por la FAS y el SFU llega a la conclusión inversa. Según ambos peritos, esta divergencia obedece exclusivamente a su desacuerdo en cuanto a los presupuestos en los que basan sus respuestas respectivas.

22 Al estimar que la interpretación del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 76/207 y del artículo 4 de la Directiva 86/613 resulta necesaria para la resolución del

litigio, el Østre Landsret decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Se solicita al Tribunal de Justicia que dilucide cómo debe apreciarse una discriminación indirecta por razón de sexo en un litigio sobre igualdad de trato con arreglo a la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, y la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986.

Dado que se parte de la base de que, de conformidad con una reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en los asuntos sobre igualdad de retribución debe efectuarse una comparación punto por punto, se desea saber si la comparación de la situación económica que ha de efectuarse en un asunto sobre igualdad de trato debe realizarse mediante una apreciación global de todos los elementos en su conjunto o mediante una comparación punto por punto, al igual que en los asuntos sobre igualdad de retribución.

Para la respuesta a esta cuestión, puede considerarse que el modelo de transformación pactado por convenio a que se refiere el presente asunto, examinado en su conjunto, es neutral con respecto al sexo tanto en su efecto como en su objetivo.

Asimismo, cabe considerar que el modelo de transformación pactado por convenio contiene disposiciones que, contempladas de forma aislada, producen el efecto de una desigualdad de trato entre los sexos, puesto que algunas disposiciones afectan principalmente a los especialistas de sexo femenino, mientras que otras afectan principalmente a los especialistas de sexo masculino.

2) Si la respuesta a la primera cuestión fuera afirmativa, se solicita al Tribunal de Justicia que dilucide en qué medida las consideraciones relativas a la

seguridad presupuestaria, al ahorro y a la planificación de la actividad profesional pueden ser consideradas razones objetivas y pertinentes que justifiquen que el número de mujeres afectadas por la referida disposición sea proporcionalmente superior al de hombres.

3) Teniendo en cuenta la edad de la demandante (nacida en 1939), la contraprestación por cesión de la clientela que ésta puede obtener a raíz de su jubilación por haber alcanzado el límite de edad, ¿puede equipararse al ahorro realizado con vistas a una pensión por un trabajador por cuenta ajena?

4) Si la respuesta a la tercera cuestión fuese afirmativa, se pide al Tribunal de Justicia que dilucide qué importancia tiene, a efectos de la respuesta a la primera cuestión, el hecho de que la desventaja sufrida como consecuencia de la disposición de que se trata consista, en parte, en que la contraprestación obtenida por la cesión de la clientela será menor, y, como consecuencia de ello, se producirá una merma de la pensión de jubilación, habida cuenta de que en la sentencia del Tribunal de Justicia, Grau-Hupka (C-297/93, Rec. p. I-5535), apartado 27, se declaró que los Estados miembros no están obligados a conceder ventajas en materia de seguro de vejez a las personas que se hayan ocupado de sus hijos o a establecer derechos a prestaciones como consecuencia de períodos de interrupción de la actividad debidos a la educación de los hijos.»

Sobre la primera cuestión

23 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional de remisión desea saber si, para determinar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo en un litigio sobre igualdad de trato como el que se discute en el procedimiento principal, las Directivas 76/207 y 86/613 exigen proceder bien a una valoración individual de cada uno de los elementos que caracterizan las condiciones de ejercicio de una actividad profesional establecidos en una normativa controvertida, o bien a una apreciación global de estos elementos en conjunto.

24 La Sra. Jørgensen y la Comisión alegan que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe respetarse el principio de igualdad de trato en cada condición o disposición que se aplique a hombres y mujeres. En su opinión, no puede efectuarse una apreciación global de varias disposiciones cuando, como ocurre en el presente caso, se utilizan criterios heterogéneos.

25 La FAS y el SFU consideran, por el contrario, que no puede utilizarse el principio de comparación punto por punto, aplicable en los asuntos de igualdad de retribución, en los asuntos de igualdad de trato, pues estos últimos poseen una naturaleza por completo diferente. A su juicio, al constituir el convenio y el modelo de transformación de que se trata una solución global a un problema de gestión del gasto público y al basarse en criterios objetivos, nada impide que se aprecien globalmente sus efectos.

26 Procede observar, con carácter preliminar, que las medidas impugnadas en el litigio principal se refieren a una actividad profesional que se ejerce en circunstancias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 86/613, cuyo artículo 4 se remite expresamente al principio de igualdad de trato tal como se define en la Directiva 76/207. Por consiguiente, el órgano jurisdiccional de remisión ha planteado acertadamente al Tribunal de Justicia cuestiones relativas a la interpretación conjunta de ambas Directivas.

27 Tal como señaló el Tribunal de Justicia en los apartados 34 y 35 de la sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889), si los órganos jurisdiccionales nacionales estuvieran obligados a proceder a una valoración y a una comparación del conjunto de las gratificaciones de distinto carácter concedidas, según los casos, a los trabajadores masculinos o femeninos, el control jurisdiccional sería difícil de realizar y la eficacia del principio de igualdad de retribución se vería disminuida en la misma medida. De ello se sigue que una verdadera transparencia, que permita un control eficaz, sólo se garantiza si este principio se aplica a cada uno de los elementos de la retribución concedida respectivamente a los trabajadores masculinos y femeninos, y no sólo en función de una apreciación global de las gratificaciones concedidas a éstos.

28 Lo mismo puede afirmarse, en principio, de todos los aspectos del principio de igualdad de trato y no sólo de aquellos que se refieren a la igualdad de retribución.

29 En efecto, es jurisprudencia del Tribunal de Justicia que, tanto en lo que atañe a la retribución o a las prestaciones de Seguridad Social como al acceso al empleo y a las condiciones laborales, una disposición o una normativa nacional discrimina indirectamente a los trabajadores femeninos cuando, a pesar de estar redactada en términos neutros, en realidad perjudica a un porcentaje mucho más elevado de mujeres que de hombres, a no ser que esta diferencia de trato esté justificada por razones objetivas ajenas a cualquier discriminación por razón de sexo (véanse, en particular, las sentencias de 13 de julio de 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743, apartado 12, y de 30 de noviembre de 1993, Kirsammer-Hack, C-189/91, Rec. p. I-6185, apartado 22).

30 Por consiguiente, una vez que ha quedado demostrado que una medida afecta negativamente a un porcentaje mucho más elevado de mujeres que de hombres, o a la inversa, se presume que constituye una discriminación indirecta por razón de sexo e incumbe al empresario o al autor de esta medida aportar la prueba en contrario.

31 Una apreciación global inicial de la totalidad de los elementos que se recogen en el régimen o en la normativa de la que forme parte tal medida no permitiría realizar un control eficaz de la aplicación del principio de igualdad de trato y podría conducir al incumplimiento de las normas relativas a la carga de la prueba en materia de discriminación indirecta por razón de sexo.

32 No obstante, cabe precisar que, para la aplicación de estas normas, sólo procede considerar aisladamente los diferentes elementos de la normativa sobre una actividad profesional cuando puedan disociarse y constituyan por sí solos medidas específicas basadas en criterios de aplicación propios que afecten a un número significativo de personas pertenecientes a una categoría determinada.

33 En efecto, tal como declaró el Tribunal de Justicia en los apartados 16 y 17 de la sentencia de 27 de octubre de 1993, Enderby (C-127/92, Rec. p. I-5535), una situación sólo posee apariencia de discriminación indirecta si los datos que la caracterizan son válidos, es decir, si se refieren a un número suficiente de individuos, si no constituyen la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y si, de manera general, resultan significativos.

34 En el procedimiento principal, si bien la disposición controvertida del modelo de transformación se basa en criterios de aplicación aparentemente distintos de los utilizados en las otras disposiciones y afecta a una categoría determinada de médicos especialistas, en la medida en que regula únicamente las consultas a tiempo completo que hayan alcanzado en 1989 un volumen de ingresos de un cierto nivel, se desprende de los datos no controvertidos recordados en la vista ante el Tribunal de Justicia que su aplicación sólo afectó a veintidós médicos especialistas, de los cuales catorce son mujeres, sobre un total de mil seiscientos ochenta, de los que trescientos dos son mujeres. Cabe dudar que tales datos puedan considerarse significativos.

35 En cualquier caso, corresponde al órgano jurisdiccional de remisión apreciar si, habida cuenta de los elementos de interpretación proporcionados por el Tribunal de Justicia, las modalidades específicas y las condiciones de aplicación de la medida de que se trata en el litigio principal permiten o no presumir la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo.

36 Por lo tanto, procede responder a la primera cuestión que las Directivas 76/207 y 86/613 deben interpretarse en el sentido de que, para determinar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo en un litigio sobre igualdad de trato como el que se discute en el procedimiento principal, procede valorar individualmente cada uno de los elementos que caracterizan las condiciones de ejercicio de una actividad profesional establecidos en la normativa controvertida, siempre que tales elementos constituyan por sí solos medidas específicas basadas en criterios de aplicación propios y afecten a un número significativo de personas pertenecientes a una categoría determinada.

Sobre la segunda cuestión

37 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional de remisión pide que se dilucide en qué medida las consideraciones relativas a la seguridad presupuestaria, al ahorro y a la planificación de la actividad de las consultas médicas pueden ser consideradas razones objetivas que justifiquen que una medida perjudique a un mayor número de mujeres que de hombres.

38 La Sra. Jørgensen alega que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, una discriminación por razón de sexo no puede quedar justificada por consideraciones presupuestarias. La FAS y el SFU, aun cuando consideran que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar si una medida que produce una discriminación indirecta está justificada por razones objetivas, mantienen que se hace necesaria una gestión de los costes cuando la colectividad paga las prestaciones médicas. La Comisión considera que una diferencia de trato puede verse justificada por medidas generales de política social como las invocadas en el asunto principal, pero que no ocurre así si se trata únicamente de consideraciones presupuestarias que constituyan un fin en sí mismas.

39 A este respecto, cabe recordar que, aunque consideraciones de índole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas de protección social que desea adoptar, no constituyen por sí solas un objetivo perseguido por esta política y, por tanto, no pueden justificar una discriminación en detrimento de uno de los sexos (sentencia de 24 de febrero de 1994, Roks y otros, C-343/92, Rec. p. I-571, apartado 35). Por otra parte, admitir que consideraciones de índole presupuestaria puedan justificar una diferencia de trato entre hombres y mujeres que, de no existir aquéllas, constituiría una discriminación indirecta por razón de sexo implicaría que la aplicación y el alcance de una norma tan fundamental del Derecho comunitario como la de igualdad entre hombres y mujeres podrían variar, en el tiempo y en el espacio, según la situación de las finanzas públicas de los Estados miembros (sentencia Roks y otros, antes citada, apartado 36).

40 Sin embargo, tal como ha señalado la Comisión, las razones relativas a la necesidad de garantizar una buena gestión del gasto público destinado a los cuidados médicos especializados, así como el acceso de la población a dichos cuidados, son legítimas y pueden justificar medidas de política social.

41 En efecto, en el estado actual del Derecho comunitario, la política social es competencia de los Estados miembros, que disponen de un margen de apreciación razonable en lo que respecta a la naturaleza de las medidas de protección social y a sus modalidades concretas de ejecución (véanse las sentencias de 7 de mayo de 1991, Comisión/Bélgica, C-229/89, Rec. p. I-2205, apartado 22, y de 19 de noviembre de 1992, Molenbroek, C-226/91, Rec. p. I-5943, apartado 15). No puede considerarse que tales medidas infrinjan el principio de igualdad de trato, si responden a un objetivo legítimo de política social, si son aptas y necesarias para alcanzarlo y si, por lo tanto, están justificadas por razones ajenas a cualquier discriminación por razón de sexo (véanse las sentencias Comisión/Bélgica, antes citada, apartados 19 y 26, y Molenbroek, antes citada, apartados 13 y 19).

42 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión que las consideraciones de índole presupuestaria no pueden justificar por sí solas una discriminación por razón de sexo. Sin embargo, las medidas que pretendan garantizar una buena gestión del gasto público destinado a los cuidados médicos especializados, así como el acceso de la población a estos cuidados, pueden verse justificadas cuando respondan a un objetivo legítimo de política social, y se revelen aptas y necesarias para alcanzarlo.

Sobre la tercera cuestión

43 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional de remisión desea que se dilucide si el precio que un médico puede obtener por la venta de su consulta, al cesar en su actividad por haber alcanzado el límite de edad, puede equiparse a la pensión de jubilación de un trabajador por cuenta ajena.

44 La Sra. Jørgensen y la Comisión consideran que el precio de cesión de una consulta médica no puede equipararse a una pensión de jubilación. La FAS y el SFU estiman, por el contrario, que el producto de tal venta se asemeja más a una indemnización en forma de pensión que a la retribución de un trabajo, en la medida en que se obtiene en el momento de cese de la actividad profesional.

45 A este respecto, basta con señalar que la clientela es un elemento inmaterial perteneciente a la consulta del médico, de tal forma que el precio de su cesión no puede equipararse en ningún caso a las prestaciones abonadas en concepto de pensión de jubilación. En efecto, la cesión no se encuentra necesariamente vinculada a la edad del cedente y puede producirse en cualquier momento, mientras que la pensión sólo se obtiene a una edad determinada y si concurren una actividad de una cierta duración y un importe determinado de cotizaciones satisfechas. Además, el precio de la cesión se obtiene del adquirente de la consulta y no de las personas que garantizan normalmente la retribución del médico, ya sean los pacientes, el Estado o la Seguridad Social.

46 Por consiguiente, procede responder a la tercera cuestión que el precio que un médico puede obtener de la cesión de su clientela, en el momento de cese de su actividad por haber alcanzado el límite de edad, no puede equipararse a la pensión de jubilación de un trabajador por cuenta ajena.

Sobre la cuarta cuestión

47 Habida cuenta de la respuesta proporcionada a la tercera cuestión, no procede responder a la cuarta.

Costas

48 Los gastos efectuados por la Comisión, que ha presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Østre Landsret mediante resolución de 4 de junio de 1998, declara:

1) La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, deben interpretarse en el sentido de que, para determinar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo en un litigio sobre igualdad de trato como el que se discute en el procedimiento principal, procede valorar individualmente cada uno de los elementos que caracterizan

las condiciones de ejercicio de una actividad profesional establecidos en la normativa controvertida, siempre que tales elementos constituyan por sí solos medidas específicas basadas en criterios de aplicación propios y afecten a un número significativo de personas pertenecientes a una categoría determinada.

2) Las consideraciones de índole presupuestaria no pueden justificar por sí solas una discriminación por razón de sexo. Sin embargo, las medidas que pretendan garantizar una buena gestión del gasto público destinado a los cuidados médicos especializados, así como el acceso de la población a estos cuidados, pueden verse justificadas cuando respondan a un objetivo legítimo de política social, y se revelen aptas y necesarias para alcanzarlo.

3) El precio que un médico puede obtener de la cesión de su clientela, en el momento de cese de su actividad por haber alcanzado el límite de edad, no puede equipararse a la pensión de jubilación de un trabajador por cuenta ajena.

Moitinho de Almeida Gulmann Puissochet

Hirsch Macken

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 6 de abril de 2000.

El Secretario

R. Grass

El Presidente de la Sala Sexta

J.C. Moitinho de Almeida