CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. L.A. GEELHOED

presentadas el 6 de febrero de 2003 [1]

I. Introducción

1. El asunto que nos ocupa se refiere a la cuestión de si el requisito de realizar determinados períodos de formación a tiempo completo en el marco de la formación a tiempo parcial en medicina general, como el exigido por la Directiva 93/16/CEE del Consejo, de 5 de abril de 1993, destinada a facilitar la libre circulación de los médicos y el reconocimiento mutuo de sus diplomas, certificados y otros títulos [2] (en lo sucesivo, «Directiva 93/16»), discrimina indirectamente a las mujeres, cómo se combina dicha Directiva con 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 [3] (en lo sucesivo, «Directiva 76/207»), y a si la prohibición de discriminación por razón de sexo forma parte de los derechos fundamentales no escritos del acervo comunitario, que impiden la aplicación de toda norma de Derecho derivado contraria a ellos.

1 — Lengua original: neerlandés.

2 — DO L 165, p. 1.

3 — DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70.

II. Marco jurídico

2. Con arreglo a su artículo 1, la Directiva 76/207 contempla 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 [4] y a la seguridad social.

3. A tenor del artículo 2 de la Directiva 76/207, el principio de igualdad de trato 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.

4 — A efectos de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 269, p. 15), se define la «discriminación directa» como la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo y la «discriminación indirecta» como 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.

4. La aplicación del principio de igualdad de trato supone según dicha Directiva [5] la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo —cualquiera que sea la actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional— en lo referente a las condiciones de acceso, la orientación profesional, la formación y el reciclaje profesionales. A tal fin, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para suprimir aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que sean contrarias al principio de igualdad de trato.

5. La Directiva 86/457/CEE del Consejo, de 15 de septiembre de 1986, relativa a una formación específica en medicina general [6] (en lo sucesivo, «Directiva 86/457»), instaura una formación específica en medicina general. En virtud del artículo 2, apartado 1, letra b), de dicha Directiva, la duración de dicha formación debe ser de al menos dos años a tiempo completo. El artículo 5 de dicha Directiva establece asimismo que la referida formación puede realizarse a tiempo parcial, ateniéndose sin embargo a determinadas condiciones. La Directiva 93/16 reproduce las disposiciones de la Directiva 86/457 al respecto. El artículo 5 de la Directiva 86/457 corresponde al actual artículo 34 de la Directiva 93/16.

5 — Artículo 3 y artículo 4 de la Directiva 76/207, o artículo 3 de esta Directiva modificado por la Directiva 2002/73.

6 — DO L 267, p. 26.

6. El artículo 34 de la Directiva 93/16 establece lo siguiente:

«1. Sin perjuicio del principio de la formación a tiempo completo enunciado en la letra b) del apartado 1 del artículo 31, los Estados miembros podrán autorizar una formación específica en medicina general a tiempo parcial además de una formación a tiempo completo cuando se reúnan las siguientes condiciones específicas:

— la duración total de la formación no podrá reducirse por efectuarse a tiempo parcial,

— la duración semanal de la formación a tiempo parcial no podrá ser inferior al 60 % de la duración semanal a tiempo completo,

— la formación a tiempo parcial deberá incluir un determinado número de períodos de formación a tiempo completo, tanto en lo que se refiere a la parte impartida en el centro hospitalario como en lo que se refiere a la parte impartida en un consultorio de medicina general reconocido o de un centro reconocido en el que los primeros auxilios sean prestados por personal médico. Dichos períodos de formación

a tiempo completo serán de un número y de una duración tales que preparen de manera adecuada a un ejercicio efectivo de la medicina general.

2. La formación a tiempo parcial deberá ser de un nivel cualitativamente equivalente a la formación a tiempo completo. Dicha formación será confirmada por el diploma, certificado u otro título contemplado en el artículo 30.»

7. El artículo 25 de la Directiva 93/16 establece que los Estados miembros podrán autorizar una formación especializada a tiempo parcial, en las condiciones admitidas por las autoridades nacionales competentes, cuando, debido a circunstancias individuales justificadas, no sea factible efectuar una especialización a tiempo completo. Contrariamente al artículo 34, el artículo 25 no establece qué parte del período de formación deba realizarse a tiempo completo.

III. Hechos del litigio principal y desarrollo del procedimiento

A. *El litigio principal*

8. La Sra. Rinke, demandante en el litigio principal, posee un diploma de medicina reconocido oficialmente y, sobre la base de una formación a tiempo parcial en un consultorio de medicina general en Hamburgo, reclama el derecho a emplear el título de «praktische Ärztin» (médico generalista).

9. Inicialmente, la Sra. Rinke siguió la formación (especializada) en medicina general con arreglo a la Weiterbildungsordnung (reglamentación sobre la formación especializada) del Colegio de médicos, parte demandada en el litigio principal. La demandante estuvo empleada a tiempo completo en el servicio de medicina interna de un centro hospitalario durante los años 1988 a 1992, de los cuales el Colegio de médicos le reconoció dos como formación a tiempo completo.

10. Tras el nacimiento de dos hijos, la Sra. Rinke optó por la «formación específica en medicina general», notablemente más corta. Desde el 1 de abril de 1994 hasta el 31 de marzo de 1995 estuvo empleada a tiempo parcial en un consultorio de medicina general como asistente en formación, cumpliendo una jornada superior al 60 % de la jornada normal.

11. El 4 de mayo de 1995, la Sra. Rinke solicitó la expedición de un certificado de «formación específica en medicina general» que permite hacer uso del título de «médico generalista». Mediante resolución de 5 de mayo de 1995, el Colegio de médicos denegó dicha solicitud aduciendo que con arreglo al artículo 13 b, apartado 2, primera frase, de la Hamburgische Ärztegesetz (Ley de Hamburgo sobre la profesión médica), la formación prescrita debería haberse realizado a tiempo completo en

un consultorio de medicina general durante un período de al menos seis meses. La Ley no prevé a este respecto ninguna excepción, a diferencia del Weiterbildungsordung für die Facharztausbildung (Reglamento sobre formación especializada de los médicos especialistas).

12. Tras haber sido desestimada su reclamación, la demandante interpuso un recurso basado en que la regulación contenida en el artículo 13 b, apartado 2, primera frase, de la Hamburgische Ärztegesetz vulnera la prohibición comunitaria de discriminación establecida en la Directiva 76/207. En opinión de la demandante, la exigencia de que, en cualquier caso, una parte de la formación se desarrollara a tiempo completo en un consultorio de medicina general —recogida en el artículo 5, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 86/457— debía ceder frente a la prohibición fundamental de discriminación.

13. Por su parte, el Colegio de médicos sostuvo que la formación a tiempo completo prevista por la normativa estaba objetivamente justificada. Dicha normativa estaba destinada a garantizar que los futuros médicos generalistas adquiriesen, durante su período de empleo en un consultorio de medicina general, una visión global de las tareas que se llevan a cabo y conociesen la gama completa de los actos que deben realizarse. Con una mera formación a tiempo parcial podría suceder que el médico en prácticas no adquiriese ninguna experiencia en visitas a domicilio o tuviese únicamente un conocimiento parcial del desarrollo de las enfermedades de sus pacientes.

14. El Verwaltungsgericht desestimó el recurso. El recurso de «Revisión» interpuesto contra tal resolución fue desestimado por la Sala del Bundesverwaltungsgericht que conoció de él mediante resolución de 18 de febrero de 1999. Según dicha resolución, no cabía duda de que el artículo 13 b, apartado 2, primera frase, de la Hamburgische Ärztegesetz, en relación con su artículo 13 a, apartado 3, tercera frase, prescribía un período de prácticas a tiempo completo de al menos seis meses en un consultorio de medicina general y que la demandante no reunía tal requisito. Dicho órgano jurisdiccional declaró que podía dejarse en suspenso el extremo de si la exigencia de una formación a tiempo completo constituía, en abstracto, una discriminación indirecta por razón de sexo en el sentido de los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, de la Directiva 76/207 sobre igualdad de trato, pero que, en cualquier caso, la normativa establecida por el legislador hamburgués estaba justificada, también desde el punto de vista del Derecho comunitario, por el artículo 34, apartado 1, de la Directiva 93/16. El tercer guión de dicha disposición —que coincide con el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 86/457— prohíbe una normativa nacional que permita seguir enteramente a tiempo parcial el período que ha de cumplirse en un consultorio de medicina general. Según los principios generales del Derecho, esta disposición prevalece sobre la Directiva sobre igualdad de trato, puesto que, aunque en principio las dos referidas normativas tienen igual rango, en este caso se trata de una disposición de carácter especial y posterior en el tiempo que prevalece sobre las disposiciones anteriores de carácter más general. Tampoco vulnera la prohibición de arbitrariedad ni el principio de proporcionali-

dad. En la referida resolución se consideró que la exigencia de seguir a tiempo completo al menos parte del período de formación que ha de cumplirse en un consultorio de medicina general se basa en consideraciones objetivas, habida cuenta del concepto de médico de cabecera que subyace en la Directiva.

15. Mediante resolución de 9 de enero de 2001, en la que se pronunció sobre el recurso interpuesto por la demandante, el Bundesverfassungsgericht anuló la resolución impugnada y devolvió el asunto al Bundesverwaltungsgericht. El Bundesverfassungsgericht consideró que el Bundesverwaltungsgericht había vulnerado el derecho de la demandante al juez predeterminado legalmente por el artículo 101, apartado 1, segunda frase, de la Grundgesetz —Ley Fundamental alemana—, puesto que no planteó ninguna cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre la relación entre el artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16 y la Directiva 76/207 sobre igualdad de trato, en contra de lo establecido en el artículo 234, párrafo segundo, del Tratado CE. Según dicho órgano jurisdiccional, no constaba que los principios interpretativos de *lex specialis* y de *lex posterior* empleados en la sentencia del Bundesverwaltungsgericht fueran también aplicables, sin más, en Derecho comunitario; por otra parte, también debía considerarse que la prohibición de discriminación en el Derecho comunitario tiene rango de derecho fundamental y, por tanto, debe prevalecer sobre la Directiva 93/16.

16. El Bundesverwaltungsgericht decidió por consiguiente suspender el procedimiento y plantear una serie de cuestiones prejudiciales. El órgano jurisdiccional remitente formuló en relación con dichas cuestiones prejudiciales las siguientes observaciones.

17. Según el órgano jurisdiccional remitente, en primer lugar, resulta dudoso que la exigencia que figura en el artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16, de que la formación específica en medicina general incluya determinados períodos de formación a tiempo completo, en particular por lo que se refiere a la parte impartida en un consultorio de medicina general reconocido, constituya una discriminación indirecta por razón de sexo en el sentido de la Directiva 76/207. Aunque es indudable que la exclusión de la posibilidad de realizar la formación enteramente a tiempo parcial afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, ya que consta que por lo general éstas se acogen más a menudo a las posibilidades de empleo a tiempo parcial que los hombres, no está claro si la Directiva sobre la igualdad de trato es pertinente en el presente caso, ya que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas hasta el momento no se ha pronunciado —según le consta a la Sala del órgano jurisdiccional remitente que conoce del asunto— sobre dicha problemática. El Tribunal de Justicia ha examinado con frecuencia la cuestión de la discriminación de los empleados a tiempo parcial en relación con los empleados a tiempo completo. Sin embargo, en el presente caso no se trata de que determinadas modalidades de empleo lleven aparejadas consecuencias jurídicas desfavorables, sino que más bien el legislador excluye una determinada forma de empleo —el empleo a tiempo parcial— para todos los trabajadores considerados. Hasta el momento el Tribunal de Justicia no se ha pronunciado sobre si la Directiva sobre igualdad de trato también es aplicable a una normativa de este tipo y sobre los criterios que en su caso deberían seguirse al respecto.

18. La prohibición de discriminación también podría no aplicarse, ya que la exigencia de una formación a tiempo completo en un consultorio de medicina general puede estar justificada por motivos ajenos a toda discriminación por razón de sexo. En esta dirección apuntan por ejemplo las consideraciones sobre el papel del médico de cabecera que figuran en la resolución anulada. Por otra parte, no debe obviarse que el artículo 25 de la Directiva 93/16 no establece, respecto de la formación especializada en medicina general, ningún período durante el cual deba preverse forzosamente una formación a tiempo completo.

19. En caso de que la exigencia de seguir una formación a tiempo completo infrinja la prohibición de la discriminación por razón de sexo, se plantea entonces la cuestión de cómo debe resolverse el conflicto de normas que existe entre el artículo 34, apartado 1, de la Directiva 93/16 y los artículos 2 y 3 de la Directiva 76/207. Por una parte, han de tenerse en cuenta los principios de *lex specialis* y de *lex posterior*, consagrados en la tradición jurídica europea, y, por otra, parece posible que la prohibición de discriminación por razón de sexo tenga rango de derecho fundamental, lo que, en su caso, podría conducir a dejar sin efecto la regulación contenida en el artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16.

B. *Las cuestiones prejudiciales*

20. En estas circunstancias, el Bundesverwaltungsgericht planteó al Tribunal de Justicia, mediante resolución de 8 de noviembre de 2001, recibida en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 31 de enero de 2002, las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Constituye una discriminación indirecta por razón de sexo en el sentido de la Directiva 76/207/CEE la exigencia establecida en las Directivas 86/457/CEE y 93/16/CEE de que, para obtener el título de "médico generalista", se realicen a tiempo completo determinados períodos de la formación específica en medicina general?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

a) ¿Cómo debe resolverse el conflicto de normas entre, por una parte, la Directiva 76/207/CEE y, por otra parte, las Directivas 86/457/CEE y 93/16/CEE?

b) ¿Pertenece la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo a los derechos fundamentales no escritos del Derecho comunitario que impiden la aplicación de toda norma contraria de Derecho comunitario secundario?»

C. *El procedimiento ante el Tribunal de Justicia*

21. En el procedimiento ante este Tribunal de Justicia, presentaron observaciones escritas la Sra. Rinke, el Gobierno sueco, el Consejo y la Comisión. La Sra. Rinke, el Consejo y la Comisión aclararon sus posturas en la vista de 12 de noviembre de 2002.

IV. Apreciación

A. *La primera cuestión prejudicial*

22. Mediante la primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber si la exigencia de que se realicen a tiempo completo determinados períodos de la formación a tiempo parcial en medicina general constituye una discriminación indirecta.

23. En efecto, es jurisprudencia reiterada 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, se produce una discriminación indirecta cuando una disposición o una normativa (nacional), 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. [7] Entretanto, dicha jurisprudencia ha sido codificada mediante varias directivas. [8] A continuación examinaré, en primer lugar, la cuestión de si la disposición litigiosa perjudica a un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres. Después analizaré las alegaciones formuladas para justificar dicha disposición.

24. El Tribunal de Justicia ha declarado que, si queda 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 y que, en tal caso, incumbe al empresario o al autor de esta medida aportar la prueba en contrario. Ha afirmado además que los datos en los que se base tal discriminación indirecta deben ser válidos. Es decir, que dichos datos deben referirse a un número suficiente de individuos, no constituir la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y, en general, resultar significativos. [9]

7 — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 31 de marzo de 1981, Jenkins (96/80, Rec. p. 911); de 13 de mayo de 1986, Bilka (170/84, Rec. p. 1607); de 13 de julio de 1989, Rinner-Kühn (171/88, Rec. p. 2743); de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez (C-167/97, Rec. p. I-623); de 9 de septiembre de 1999, Krüger (C-281/97, Rec. p. I-5127), y de 6 de abril de 2000, Jørgensen (C-226/98, Rec. p. I-2447).

8 — Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998, L 14, p. 6); Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16), y por último, Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207 (DO L 269, p. 15).

9 — Véanse la sentencia de 27 de octubre de 1993, Enderby (C-127/92, Rec. p. I-5535), y la sentencia de 6 de abril de 2000, Jørgensen, antes citada.

— Discriminación indirecta: ¿en perjuicio de las mujeres?

25. La Sra. Rinke y el Gobierno sueco alegan que dicho requisito afecta en realidad a un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres y que, por consiguiente, se produce una discriminación indirecta. Señalan que la experiencia demuestra que las mujeres recurren más a menudo que los hombres a la posibilidad de seguir una formación a tiempo parcial. Observan que la media de edad al concluir la formación básica en medicina es de veintiocho años aproximadamente. En el caso de las mujeres coincide con la edad en la que se plantean seriamente la posibilidad de tener hijos. Una formación complementaria dura entre tres y cinco años. La mayoría de las mujeres tiene en dicho período al menos su primer hijo. Habida cuenta de que el período de prácticas obligatorias no puede realizarse enteramente a tiempo parcial, se impide en realidad el acceso de dicho colectivo a la profesión. Puesto que no se reconocen los períodos de formación cumplidos a tiempo parcial, las mujeres tampoco pueden establecerse como médicos generalistas.

26. El Consejo alega que la Directiva sólo establece determinadas modalidades a las que debe atenerse la formación a tiempo parcial en medicina general. La exigencia de seguir un determinado período de formación a tiempo completo no puede equipararse con la imposibilidad absoluta de seguir una formación a tiempo parcial. En efecto, según el Consejo, ello puede perjudicar a las mujeres. En su opinión, los médicos en formación a tiempo parcial realmente no se ven perjudicados respecto de los médicos cuya formación tiene lugar a tiempo completo. Los requisitos de acceso a la profesión son similares para ambas categorías y se les exige tanto seguir una formación práctica como cumplir un período de formación a tiempo completo. El Consejo tampoco admite que dicha disposición afecte negativamente a un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres, aun en el caso, de que, como afirma el órgano jurisdiccional remitente, sean sobre todo mujeres quienes sigan la formación a tiempo parcial.

27. La Comisión señala que sólo sobre la base de datos fiables puede determinarse si la norma perjudica realmente a las mujeres. Según la Comisión, el órgano jurisdiccional remitente no ha examinado tales datos en el asunto que nos ocupa. En su resolución de remisión, sólo señala que «es indudable que la exclusión de la posibilidad de realizar la formación enteramente a tiempo parcial afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, ya que consta que éstas se acogen a las posibilidades de empleo a tiempo parcial con más frecuencia que los hombres». Según la Comisión, esta afirmación general no basta para demostrar la existencia de una discriminación indirecta. Teniendo en cuenta la evolución del papel que desempeñan los hombres y mujeres tanto en el mercado laboral como en el ámbito familiar, según la Comisión no es posible deducir de ello, sin efectuar mayores comprobaciones, que las mujeres recurren realmente más a menudo que los hombres a la posibilidad de seguir una formación a tiempo parcial.

28. Así, en opinión de la Comisión, el órgano jurisdiccional remitente debería

haber examinado si dicha norma concreta afecta realmente más a las mujeres que a los hombres. Podría haber recurrido a aquellas estadísticas que determinen el número de hombres y mujeres que siguen a tiempo parcial, al menos, parte de su formación de medicina general. Sólo en caso de que la proporción de mujeres resultara notablemente mayor se podría considerar que la imposibilidad de seguir una formación enteramente a tiempo parcial tiene un impacto negativo para las mujeres.

29. La Sra. Rinke señala, no obstante, que semejantes estadísticas no están disponibles, precisamente por no haber sido reconocida la formación dispensada enteramente a tiempo parcial y no existir por tanto el colectivo correspondiente. Según ella, deben compararse los datos de todos los hombres y mujeres que forman parte del colectivo de médicos generalistas. Además, debe establecerse una distinción más precisa entre los médicos generalistas varones que hayan obtenido el título a raíz de una formación especializada en medicina general y aquellos cuya aptitud haya sido reconocida mediante el cumplimiento del período de prácticas determinado, antes de que se instituyera en 1995 una formación específica en medicina general. En las estadísticas no se establece tal distinción, por lo que resulta imposible analizar cifras basadas en éstas.

30. La Sra. Rinke señala, no obstante, que en dicha profesión las mujeres se encuentran infrarrepresentadas. Según las estadísticas, desde 1993 hasta 1999, el 35 % de los poseedores de un diploma de medicina en Alemania eran mujeres. En 2000, las mujeres representaban el 37 %. En los demás países europeos dicho porcentaje es aproximadamente el mismo. De las estadísticas se deduce asimismo que después surgen problemas en cuanto a la formación complementaria. Así, de dicho 37 % sólo el 62 % se especializa, entre otras cosas en medicina general, mientras que dicho porcentaje asciende al 76 % en el caso de los hombres. La Sra. Rinke destaca además que en lo referente a otras especialidades distintas de la de medicina general existen formaciones que se dispensan enteramente a tiempo parcial. A mayor abundamiento, es de dominio público que hay más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial. Ello es cierto, en particular, respecto del colectivo de mujeres de entre veintiocho y treinta y cinco años de edad. La Sra. Rinke insiste en que ha aportado datos suficientes para demostrar que se produce una discriminación indirecta.

— Apreciación de la existencia de discriminación indirecta

31. La primera cuestión a la que se debe responder en el presente asunto es si existe una discriminación indirecta. Procede destacar al respecto que dicha problemática, que suscita la cuestión de si —y en qué medida— las trabas para acceder al trabajo a tiempo parcial y sus consecuencias pueden constituir una discriminación indirecta, no resulta desconocida a este Tribunal de Justicia. Además, en su jurisprudencia el Tribunal de Justicia ya ha dejado traslucir en varias ocasiones, expresa o implícitamente, que es consciente de las dificultades que pueden experimentar las mujeres que

trabajan a tiempo completo y sus consecuencias negativas, por ejemplo, en lo que se refiere a la remuneración, las condiciones de trabajo y la seguridad social. [10]

32. Debe añadirse que se trata de una formación que, como tal, permite acceder a una profesión y entra, por tanto, en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207, lo que significa que una formación también puede resultar discriminatoria. En el presente asunto se trata de una formación específica en medicina general, que puede seguirse tras aprobar la formación básica universitaria de medicina. [11]

33. También consta en autos que el artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16 exige que parte de la formación se efectúe a tiempo completo. Procede señalar por otra parte que dicha directiva ha sido modificada entretanto por la Directiva 2001/19. [12] No obstante, la disposición litigiosa sobre los períodos a tiempo completo en el marco de la formación a tiempo parcial en medicina general sigue en vigor. [13]

34. La cuestión que se plantea ahora es si dicha exigencia de trabajar a tiempo completo durante una parte determinada de la formación constituye un obstáculo mayor para las mujeres que para los hombres.

35. Los datos que presenta la Sra. Rinke en apoyo de su tesis y que se refieren en particular al número global de mujeres inscritas en el registro alemán de médicos generalistas no resultan realmente convincentes al respecto, puesto que no es posible establecer un nexo causal entre el supuesto

10 — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 31 de marzo de 1981, Jenkins, antes citada en la nota 7; de 28 de marzo de 2000, Badeck y otros (C-158/97, Rec. p. I-1875), y el auto de 23 de marzo de 1988, La Terza (76/88 R, Rec. p. 1741).

11 — La génesis de esta disposición se remonta a la Directiva 75/362/CEE del Consejo, de 16 de junio de 1975, sobre reconocimiento mutuo de diplomas, certificados y otros títulos de médico, que contiene además medidas destinadas a facilitar el ejercicio efectivo del derecho de establecimiento y de libre prestación de servicios (DO L 167, p. 1; EE 06/01, p. 186), y a la Directiva 75/363/CEE del Consejo, de 16 de junio de 1975, sobre coordinación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas referentes a las actividades de los médicos (DO L 167, p. 14; EE 06/01, p. 197). Estas directivas no contienen ninguna disposición sobre el reconocimiento mutuo de diplomas que excluya una formación específica de medicina general, ni tampoco criterios a los que deba ajustarse dicha formación. La última Directiva citada establece en una de sus disposiciones que la formación universitaria en medicina debe comprender, por lo menos, seis años de estudios o 5.500 horas de enseñanza y, en otros preceptos, la duración mínima de las formaciones especializadas. Habida cuenta de la evolución del papel que desempeñan los médicos generalistas en la mayoría de los Estados miembros, la necesidad de una formación específica al respecto no ha cesado de aumentar. Así, se consideró que los aspectos importantes de la medicina general no podían impartirse satisfactoriamente en el marco de la formación médica básica existente en los Estados miembros. Mediante la Directiva 86/457, se instauró una formación específica en medicina general. Con arreglo a dicha Directiva, la formación en medicina general puede efectuarse a tiempo parcial siempre que se reúnan determinadas condiciones mínimas. A diferencia de otras especialidades, para la medicina general está previsto que la formación a tiempo parcial incluya determinado número de períodos de formación a tiempo completo. La citadas Directivas han sido modificadas en varias ocasiones. Por ello han sido codificadas en una nueva Directiva, que recoge asimismo el contenido de la Directiva 86/457.

12 — Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de mayo de 2001 por la que se modifican las Directivas 89/48/CEE y 92/51/CEE del Consejo, relativas al sistema general de reconocimiento de las calificaciones profesionales, y las Directivas 77/452/CEE, 77/453/CEE, 78/686/CEE, 78/687/CEE, 78/1026/CEE, 78/1027/CEE, 80/154/CEE, 80/155/CEE, 85/384/CEE, 85/432/CEE, 85/433/CEE y 93/16/CEE del Consejo, relativas a las profesiones de enfermero responsable de cuidados generales, odontólogo, veterinario, matrona, arquitecto, farmacéutico y médico (Texto pertinente a efectos del EEE) — Declaraciones (DO L 206, p. 1).

13 — Las modificaciones se refieren a la reducción del horario para la formación a tiempo parcial. Aunque con arreglo al artículo 34, apartado 1, segundo guión, de la Directiva 93/16, la duración semanal de la formación a tiempo parcial no podía ser inferior al 60 % de la duración semanal a tiempo completo, mediante la Directiva 2001/19 dicho porcentaje pasó a ser del 50 %. Otra modificación se refiere a la duración mínima de la formación en medicina general, que se prolonga de dos a tres años para las formaciones impartidas a tiempo completo.

obstáculo y el resultado. En efecto, pueden existir otras razones históricas por las cuales el índice de representación de las mujeres en dicha profesión, para la que se requiere una formación postacadémica, es relativamente bajo.

36. Más convincentes resultan otros datos según los cuales el ejercicio de la profesión a tiempo parcial atrae generalmente más a las mujeres que a los hombres. Los datos estadísticos indican que en las profesiones que se ejercen a tiempo parcial las mujeres están a menudo sobrerrepresentadas. Ello parece confirmarse también en el caso de aquellas profesiones que requieren una formación académica y postacadémica. [14] Para muchas mujeres, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial aumenta indudablemente sus oportunidades de obtener un empleo. Ello es aplicable asimismo al ejercicio de una profesión como tal.

37. Según datos de Eurostat, [15] son principalmente mujeres quienes trabajan a tiempo parcial. Según las estadísticas de 2001, un tercio de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial, mientras que sólo el 6 % [16] de la población activa masculina trabaja a tiempo parcial. Resulta además que en los países en los que el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es bajo, ello pone de relieve un obstáculo al acceso al mercado laboral.

En la UE, la media de edad a la que las mujeres tienen hijos es de veintiocho años. Además, en todos los Estados miembros de la UE, las mujeres dedican bastante más tiempo que los hombres al cuidado de los niños. Las mujeres de entre veinte y cuarenta y nueve años les consagran al menos cuarenta y cinco horas por semana, mientras que los hombres les dedican menos de treinta horas semanales (la media de la UE asciende a veintidós horas). No sólo dedican las mujeres más tiempo al cuidado de la familia, sino que además de ello depende que trabajen fuera de casa y que lo hagan a tiempo completo o a tiempo parcial. La combinación del cuidado de la familia con la actividad laboral acarrea generalmente para las mujeres trabajar a tiempo parcial, mientras que los hombres trabajan a lo sumo un par de horas menos en un empleo a tiempo completo. Aproximadamente el 37 % de las mujeres de entre veinte y cuarenta y nueve años que tienen responsabilidades familiares y que trabajan a tiempo parcial lo hacen durante menos de treinta horas semanales. Ello representa el doble que en el caso de las mujeres de la misma franja de edad que no tienen hijos o que, al menos, no tienen responsabilidades familiares.

14 — Datos de Eurostat, véase la nota 15.

15 — Véanse, entre otros estudios, el *Labour Force Survey 1998, 1999, 2000*, la base de datos New Cronos, la publicación de Eurostat titulada *The life of Women and Men in Europe — a Statistical Portrait*, así como *Employment in Europe 2002* y *Employment in Europe 2001*, publicados por la Comisión Europea, Dirección General Empleo y Asuntos Sociales.

16 — En lo que se refiere a los hombres de entre veinticinco y cuarenta y nueve años de edad, dicho porcentaje asciende a sólo el 3,8%.

38. Tratándose de una exigencia de formación que no se puede cumplir a tiempo parcial, debe deducirse que no existe la facilidad de acceso a dicha profesión que

para muchas mujeres representa el tiempo parcial. En otras palabras, el tiempo parcial sólo elimina obstáculos en lo que se refiere a las mujeres.

39. En el presente asunto, se trata de un requisito de seguimiento a tiempo completo de una formación postacadémica. Así, desaparece el referido efecto de eliminación de obstáculos para las mujeres. Por consiguiente, dicho requisito afecta en mayor proporción a las mujeres que a los hombres.

40. Habida cuenta de que en el presente asunto se trata de un requisito de formación, acrecienta los efectos de la discriminación indirecta del colectivo afectado más que si se obligara a ejercer a tiempo completo una función o una profesión. En efecto, el requisito de formación puede obstaculizar el acceso a la profesión en cuestión. Por consiguiente, el colectivo en cuestión no sólo se ve afectado en cuanto al desarrollo de la carrera escogida, sino también en cuanto a las dificultades experimentadas para iniciar determinada carrera.

41. Ni el Consejo ni la Comisión han conseguido demostrar la inexistencia de tal efecto discriminatorio indirecto.

42. En mi opinión, no puede acogerse la alegación de la Comisión de que no es posible deducir sin más de la evolución del papel que desempeñan los hombres y mujeres en el mercado laboral que las mujeres recurren realmente más a menudo a la posibilidad de seguir una formación a tiempo parcial, examinada a la luz de los datos unívocos sobre la proporción de hombres y mujeres que desempeñan funciones a tiempo parcial.

43. Es posible que la evolución a la que alude la Comisión pueda producir en el futuro cambios significativos en cuanto a dicha proporción, pero ello no afecta a la validez de los datos actuales.

44. Por otra parte, la argumentación del Consejo y la Comisión resulta poco coherente por cuanto, para justificar la exigencia de que la formación en medicina general se curse parcialmente a tiempo completo, dichas instituciones alegan que sólo se trata de un período limitado. Por ello pretenden manifiestamente minimizar el efecto de dicho obstáculo. No obstante, el mero hecho de que formulen semejante alegación indica que el Consejo y la Comisión son conscientes de la existencia de tal efecto.

45. No es posible adherirse a la argumentación del Consejo y de la Comisión según la cual la demandante en el litigio principal debe demostrar ante el órgano jurisdiccional remitente que la norma nacional de ejecución en cuestión tiene efectos discri-

minatorios indirectos, lo que a su vez intentan rebatir las autoridades nacionales. Dado que la norma nacional de ejecución, referida al controvertido requisito de seguir una formación a tiempo completo, se basa de manera indudable y directa en el artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16, es preciso analizar en el presente asunto el supuesto efecto discriminatorio indirecto de dicha disposición.

46. En efecto, con arreglo a una amplia y reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en caso de que se pueda suponer razonablemente que existe una discriminación indirecta, corresponde al empresario o a las autoridades nacionales demostrar lo contrario. [17] El legislador comunitario codificó dicha jurisprudencia en la Directiva 97/80. [18] Es cierto que la jurisprudencia y la citada Directiva están dirigidas a los Estados miembros y a los particulares, pero en mi opinión el principio en ellas establecido es plenamente aplicable a supuestos como el que nos ocupa, en el que el Derecho comunitario derivado debe atenerse al principio fundamental de igualdad de trato.

47. Ahora bien, ni el Consejo ni la Comisión aportan, mediante sus referidas alegaciones escritas y verbales, el menor principio de refutación, basada en datos de calidad inequívoca, de la sospecha corroborada por las estadísticas de que la disposición objeto de controversia discrimina indirectamente a las mujeres que desean seguir una formación postacadémica en medicina general.

17 — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 17 de octubre de 1989, Danfoss (109/88, Rec. p. 3199), y de 27 de octubre de 1993, Enderby, antes citada en la nota 9.

18 — Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998, L 14, p. 6).

— Justificaciones objetivas

48. Pese a que una disposición determinada pueda afectar en mayor medida a las mujeres que a los hombres, o al revés, no se produce discriminación indirecta alguna cuando la norma persigue un objetivo legítimo, en la medida en que los medios para alcanzarlo sean necesarios y proporcionados.

— Observaciones de las partes

49. La Sra. Rinke señala al respecto que no existe ninguna justificación objetiva para exigir el cumplimiento de períodos a tiempo completo en el marco de una formación a tiempo parcial en medicina general. El Gobierno sueco comparte esta opinión. Alega que, pese a que dicho requisito persigue la consecución de una finalidad objetiva, ésta también puede alcanzarse asimismo de otra manera distinta de la prevista en la Directiva, exigiendo por ejemplo que la formación seguida enteramente a tiempo parcial equivalga en cuanto al tiempo de formación a aquella seguida enteramente a tiempo com-

pleto. Observa al respecto que, en efecto, para otras especialidades la formación puede seguirse enteramente a tiempo parcial, incluido el período de prácticas. Ello demuestra que es posible organizar la formación de otra manera, que no sea discriminatoria.

50. El Consejo y la Comisión alegan también que, aunque la norma afecte más a las mujeres que a los hombres, en cualquier caso está justificada objetivamente. Señalan que el objetivo de la Directiva consiste en facilitar la libre circulación de los médicos y al mismo tiempo garantizar un alto nivel de formación. Con arreglo a la Directiva, los Estados miembros están obligados a reconocer los diplomas, certificados y otros títulos de medicina. Por ello se impone la armonización de las exigencias mínimas de duración y contenido de la formación correspondiente. Señalan que, en lo referente a la formación en medicina general, el objetivo específico del artículo 34 de la Directiva 93/16 es que la calidad de la formación a tiempo parcial en medicina general sea similar a la de una formación a tiempo completo. Añaden que también es necesario garantizar a los pacientes prestaciones sanitarias de alto nivel. Señalan además que 1) la Directiva permite, en principio, seguir una formación a tiempo parcial 2) siempre que se cumpla el requisito general establecido en el artículo 34, apartado 2, de la Directiva, 3) precisado por el artículo 34, apartado 1, cuyo tercer guión se refiere a la obligación de que incluya determinados períodos de formación a tiempo completo. Señalan por último 4) que el legislador comunitario debe velar para que dicho requisito no vaya más allá de lo estrictamente necesario.

51. En lo que se refiere a este último extremo, el Consejo y la Comisión señalan que el legislador comunitario no ha fijado la duración ni el número de períodos a tiempo completo, sino que lo ha dejado al legislador nacional. Sólo prevé que en el marco de una formación a tiempo parcial se efectúen períodos de formación a tiempo completo que «preparen de manera adecuada a un ejercicio efectivo de la medicina general».

52. Alegan que, aunque la norma nacional no es objeto de controversia, los Estados miembros también están sujetos a los principios del Derecho comunitario. Por consiguiente, deben atenerse a los principios de no discriminación y de proporcionalidad. Así, en el marco de una formación a tiempo parcial en medicina general, deben velar por que la duración de los períodos de formación a tiempo completo sea lo más breve posible, pero suficiente como para alcanzar el objetivo perseguido por la Directiva.

53. El Consejo añade que el requisito consistente en cumplir determinados períodos de formación a tiempo completo en el marco de una formación a tiempo parcial no va más allá de lo necesario. De esta manera se concilia la necesidad de ofrecer una formación a tiempo parcial con las normas de calidad de la formación en medicina general. La Comisión y el Consejo destacan el papel central que desempeña el médico generalista en el sistema de prestaciones sanitarias y las exigencias específicas que se le imponen. Éste constituye en gran medida el primer punto de contacto de los pacientes y detenta una

posición central en el diagnóstico y tratamiento final. Los médicos generalistas en formación deben ser preparados para desempeñar dicha tarea.

54. La Comisión alberga dudas sobre si una formación enteramente a tiempo parcial basta para alcanzar dicho objetivo, habida cuenta de que en dicho ámbito una actividad a tiempo parcial no puede equipararse con una a tiempo completo. El Consejo evoca además una serie de problemas que podría plantear una formación seguida enteramente a tiempo parcial. Se trata en particular del hecho de que, a tiempo parcial, no es posible seguir la evolución de las enfermedades de los pacientes, pero también de que la adquisición de experiencia en determinadas situaciones como las urgencias, el acompañamiento de moribundos o el tratamiento de enfermos crónicos no puede ser igual en el marco de una formación a tiempo parcial, así como la carga de trabajo y la disponibilidad. A modo de ilustración evocan el caso de un médico generalista en formación que esté disponible por la mañana, pero no por la tarde. El paciente que acuda a su consulta por la mañana y que por la tarde reaccione inadecuadamente al medicamento prescrito no podrá acudir al médico que lo trata.

55. Alegan que una formación de calidad requiere participar plenamente de todas las actividades médicas en todas las situaciones posibles para poder seguir la evolución de las enfermedades y tener una visión global del estado de salud de los pacientes. No obstante, los problemas que plantea una formación enteramente a tiempo parcial en medicina general pueden ser solventados exigiendo el cumplimiento de determinados períodos a tiempo completo, aunque sean de corta duración, en el marco de una formación a tiempo parcial. De esta manera, los médicos generalistas en formación pueden adquirir sin embargo los conocimientos y la experiencia que precisan como médicos en ejercicio.

56. El Consejo observa además que debe establecerse una distinción entre una actividad a tiempo parcial y una formación a tiempo parcial. Esta última abarca un período limitado de tiempo, en el que debe adquirirse la experiencia necesaria. La Comisión considera también, habida cuenta de los objetivos perseguidos, que es razonable exigir que durante un lapso de tiempo fijo y delimitado la formación debe seguirse a tiempo completo. Además, resulta más fácil encontrar una solución, por ejemplo, para atender a los hijos durante tal período determinado que si se tratase de una formación dispensada enteramente a tiempo completo. La Comisión alega además que, en su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia atribuye a los Estados miembros un cierto margen de apreciación necesario para alcanzar los objetivos de su política social y de empleo, incluso si dichas medidas afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres. [19] Por consiguiente, los criterios aplicables al legislador comunitario no pueden ser más estrictos. Así, el Consejo era competente en función de su margen de apreciación para estable-

19 — La Comisión se refiere al respecto a la sentencia de 14 de diciembre de 1995, Megner (C-444/93, Rec. p. I-4741). Se remite además a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en la que se reconoce al Consejo un amplio margen de apreciación en determinados ámbitos, lo que repercute en el alcance del control jurisdiccional. Evoca al respecto las sentencias de 5 de octubre de 1994, Alemania/Consejo (C-280/93, Rec. p. I-4973), y de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo (C-84/94, Rec. p. I-5755).

cer los requisitos de la formación en medicina general. Según la Comisión, la violación del principio de igualdad de trato únicamente es admisible si las normas establecidas en la Directiva son claramente injustificadas.

57. Según dichas instituciones, el hecho de que la Directiva regule de otro modo la formación a tiempo parcial de los especialistas al no prever concretamente que parte de la misma deba seguirse a tiempo completo, tampoco permite concluir que ello sea igualmente aplicable a la formación en medicina general. Destacan la especificidad del papel que desempeñan y la duración de su formación. Alegan que los especialistas no ejercen la misma función central que los médicos generalistas. En el ámbito de su especialidad no dispensan cuidados tan globales y continuos como los de un médico generalista. Por consiguiente, las exigencias de su formación son distintas. La formación de los médicos generalistas es de índole predominantemente práctica, mientras que la de los especialistas es a la vez práctica y teórica. A mayor abundamiento, la formación como especialista dura de tres a cinco años, según la especialidad de que se trate. Dicha formación es por tanto considerablemente más larga, lo cual justifica la posibilidad de seguirla enteramente a tiempo parcial.

— Apreciación: justificación objetiva

58. Como se indicó en el punto 23 *supra,* según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia no se produce discriminación indirecta si existe una justificación objetiva, es decir cuando la norma persigue un objetivo legítimo y los medios para su consecución son necesarios y proporcionados.

59. Respecto de la apreciación de si existe una justificación objetiva para la exigencia impuesta por el artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16 de seguir a tiempo completo parte de la formación en medicina general, formulo con carácter preliminar tres observaciones.

60. En primer lugar, a la luz de la función de importancia creciente que desempeñan los denominados servicios de asistencia de primera línea en el marco de la red sanitaria, una formación de alta calidad y una buena preparación con vistas a ejercer su futura profesión constituyen exigencias lógicas y justificadas. Éstas se basan en las Directivas 86/457 y 93/16, en las que se prevé también para los médicos generalistas una especialización postacadémica adicional que, seguida a tiempo completo, actualmente dura tres años.

61. En segundo lugar, me remito a la observación que formulé anteriormente (punto 40 *supra)* de que el requisito, controvertido en el litigio principal, de seguir una formación parcialmente a tiempo completo puede tener la consecuencia para determinados colectivos de dificultar, o impedir, el acceso a la profesión. Semejante efecto tiene repercusiones estructurales en las posibilidades futuras de las personas afectadas para desenvolverse en el

mercado de trabajo. Ello implica que las justificaciones objetivas deben alcanzar un elevado nivel de necesidad y de proporcionalidad.

62. En tercer lugar, procede observar que ni en la exposición de motivos ni en las disposiciones de la Directiva figura motivación alguna en la que basar el requisito de seguir parte de la formación a tiempo completo. En su exposición de motivos figura, en efecto, la confirmación general de la conveniencia de establecer una formación específica adicional en medicina general. Tal confirmación corresponde con la primera observación formulada con carácter preliminar (punto 60 *supra*).

63. De la génesis de la Directiva se deduce que la propuesta originaria de la Comisión preveía la posibilidad de seguir una formación enteramente a tiempo parcial en caso de que, por serias razones de índole personal, no se pudiera efectuar una formación a tiempo completo. Dicha propuesta correspondía a la normativa aplicable a los médicos especialistas. No obstante, el Consejo no acogió dicha propuesta. Algunos Estados miembros consideraron superfluo el último requisito evocado, mientras que otros Estados miembros estimaron precisamente que la formación a tiempo completo era necesaria. De ahí que en la Directiva 86/457 y más tarde en la Directiva 93/16 se estableció la posibilidad de seguir una formación a tiempo parcial, a condición de que parte de ésta se realizara a tiempo completo. En la Directiva 93/16 modificada actualmente por la Directiva 2001/19, se mantiene dicho requisito, pese a que en la exposición de motivos se señala que «en su Informe sobre la formación específica en medicina general prevista en el título IV de la Directiva 93/16/CEE, la Comisión recomendó que se aplicasen a la formación a tiempo parcial en medicina general los mismos requisitos que a la formación a tiempo parcial en especializaciones médicas». Sin embargo, no se ha alcanzado una equiparación completa. Ello pese a que los expertos del propio sector, extremo que no negaron el Consejo ni la Comisión en la vista, no ven ningún inconveniente en que se dispense una formación en medicina general enteramente a tiempo parcial.

64. De dicha génesis se infiere que la necesidad de incluir una fase a tiempo completo en la formación a tiempo parcial en medicina general no fue compartida con carácter general. En la exposición de motivos de la Directiva 93/16 no se motiva expresamente dicha necesidad, mientras de la exposición de motivos de la Directiva 2001/19 se inclina más bien hacia la inexistencia de semejante necesidad. Ninguna de las dos referidas Directivas ofrece elemento alguno en que apoyarse para apreciar la proporcionalidad de tal requisito. Además, los datos existentes sobre la génesis de la disposición controvertida refuerzan el interrogante de si se consideró la posibilidad de que semejante disposición tuviera un efecto discriminatorio indirecto.

65. En tal contexto deben considerarse las alegaciones fácticas que el Consejo y la

Comisión han formulado en sus observaciones escritas y orales en apoyo de la justificación objetiva de la disposición controvertida. Dichas alegaciones se componen, en síntesis, de tres grandes líneas:

— la adquisición de la necesaria experiencia mediante el seguimiento del cuadro clínico de los pacientes, tal éstos pueden evolucionar con el tiempo;

— la acumulación de experiencia suficiente a través de las distintas situaciones que se pueden presentar en particular en el consultorio de un médico generalista;

— y la diferencia entre la profesión de médico generalista y las de los especialistas, así como entre las correspondientes exigencias de formación.

66. La primera alegación no me parece intrínsecamente errónea, pero la necesidad de que los médicos adquieran experiencia a través de la evolución del cuadro clínico de sus pacientes y de las posibles complicaciones que se pueden presentar al respecto no es menor en el caso de otras especialidades médicas, tales como la de medicina interna, de cardiología o de psiquiatría. En dichos casos, los cuadros clínicos también pueden variar rápidamente y necesitar una adaptación del diagnóstico y del tratamiento iniciales.

67. Lo mismo sucede en realidad con la segunda alegación. La necesidad de garantizar la continuidad de los cuidados al paciente es una constante en la práctica de cualquier médico. Para ello es preciso, también en caso de que la formación y las prácticas se realicen a tiempo completo, aprender a dispensar los cuidados necesarios y ejercitarse en la transferencia de servicio y sustituciones provisionales.

68. Por consiguiente, resulta difícil elucidar respecto de las dos referidas alegaciones la razón por la cual se exige a los médicos generalistas seguir una formación parcialmente a tiempo completo, mientras que ello no está previsto expresamente en el caso de los especialistas. Procede observar incidentalmente que para adquirir la necesaria experiencia habría cabido limitarse a imponer otros requisitos menos restrictivos que la exigencia no matizada de seguir una formación a tiempo completo, por ejemplo, que en caso de seguirse una formación a tiempo parcial la planificación horaria fuera tal que se acumulase experiencia suficiente mediante la evaluación y el seguimiento del estado de salud de los pacientes durante un período más amplio. En resumen, en la medida en que las dos alegaciones pretenden demostrar la existencia de una cierta necesidad, no alcanzan a demostrar la proporcionalidad de la obligación de seguir la formación a tiempo completo.

69. La tercera alegación es intrínsecamente errónea, puesto que se formula para demos-

trar respecto de los médicos generalistas únicamente la necesidad de seguir una formación parcialmente a tiempo completo. Habida cuenta de que la Directiva modificada prolonga la duración de la formación en medicina general dispensada —a tiempo completo— a tres años y la equipara así a la de determinadas especialidades, ya no cabe basarse en la duración alegada —que es inferior— para mantener sólo para la formación en medicina general la obligación de cumplir un período a tiempo completo.

70. En determinadas sentencias, en las que se pronunció sobre distintos aspectos del trabajo a tiempo parcial, el Tribunal de Justicia no se contentó con efectuar meras generalizaciones como la supuesta menor implicación de los trabajadores a tiempo parcial o la capacidad reducida de dichos trabajadores para adquirir destreza y experiencia. [20] Debo señalar al respecto que las alegaciones antes examinadas del Consejo y de la Comisión no logran escapar del ámbito de las generalidades. No demuestran con suficiente pertinencia y precisión la necesidad, y aun menos la proporcionalidad, de la disposición del artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16.

71. La Comisión alega además que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia atribuye a los Estados miembros cierto margen de apreciación en lo que concierne la necesidad de alcanzar el objetivo de su política social y de empleo. Por analogía, el legislador comunitario dispone del mismo margen de apreciación. En el presente asunto, dicho argumento carece de eficacia, habida cuenta de que, como expuse en el punto 62 *supra,* ni en la exposición de motivos ni en el dispositivo de la Directiva 93/16 se motiva en modo alguno la necesidad y proporcionalidad de la exigencia de seguir a tiempo completo parte de la formación a tiempo parcial en medicina general. El hecho de disponer de un margen de apreciación lleva consigo, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la obligación de motivar el uso que se hace de dicho margen de apreciación. [21]

72. Sobre la base de lo antes expuesto, llego a la conclusión de que el Consejo y la Comisión no han logrado alegar una justificación objetiva convincente para la norma prevista en el artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16. Por consiguiente, dicha disposición debe declararse indirectamente discriminatoria para las mujeres en lo que respecta a su acceso al mercado laboral.

73. A mayor abundamiento, me dispongo a examinar la alegación del Consejo y de la Comisión de que la disposición controvertida debe ser flexible, puesto que no determina la duración ni el número de períodos que se han de seguir a tiempo completo, y de que los propios Estados miembros, al desarrollar dicha disposición deben también atenerse al principio funda-

20 — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 13 de julio de 1989, Rinner-Kühn, antes citada; de 7 de febrero de 1991, Nimz (C-184/89, Rec. p. I-297); de 2 de octubre de 1997, Gerster (C-1/95, Rec. p. I-5253), y de 17 de junio de 1998, Hill y Stapleton (C-243/95, Rec. p. I-3739).

21 — Véase, por ejemplo, la reciente sentencia de 8 de noviembre de 2001, Silos (C-228/99, Rec. p. I-8401).

mental de igualdad de trato y al principio de proporcionalidad.

74. Dicha alegación carece de toda pertinencia, ya que, como he señalado anteriormente, la propia disposición comunitaria vulnera el principio fundamental de igualdad de trato. El margen de apreciación que deja a los Estados miembros para ser aplicada de manera más restrictiva o más amplia no influye al respecto. Al contrario, dado que en el presente asunto el legislador comunitario tiene que sopesar cuidadosamente los objetivos de la Directiva y la limitación eventual que ésta conlleva del principio fundamental de igualdad, no cabe remitirse al respecto a la apreciación propia de los Estados miembros. Precisamente si el legislador comunitario hubiera considerado que el cumplimiento de un período mínimo de prácticas a tiempo completo es tan importante como para justificar la limitación de la aplicación del principio de igualdad, habría tenido que justificarlo en la Directiva de manera adecuada y cuidadosa.

B. *La segunda cuestión prejudicial*

75. La segunda cuestión se compone de dos partes, concretamente el modo de resolución del conflicto de normas entre la Directiva 76/207, por una parte, y la Directiva 93/16, por otra, y la cuestión de si la prohibición de discriminación indirecta forma parte de los derechos fundamentales no escritos del acervo comunitario, que impiden la aplicación de toda norma de Derecho comunitario derivado contraria a ellos.

— Observaciones de las partes

76. Todas las partes señalan que el derecho a la igualdad de trato es uno de los derechos humanos fundamentales y que estos derechos fundamentales forman parte de los principios generales del Derecho comunitario que deben respetarse. Además, el Tratado de Amsterdam confirió a dicho principio un fundamento de Derecho internacional convencional, en particular mediante lo dispuesto en los artículos 2 CE y 3 CE, apartado 2, y estableció además en el artículo 141 CE, apartado 3, una base expresa para la adopción de medidas comunitarias. La Comisión y el Consejo se refieren también a la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea que fue adoptada en Niza el 7 de diciembre de 2000.[22]

77. Según la Sra. Rinke, la exigencia de seguir un período de formación a tiempo completo es contraria al Derecho primario y por ello parcialmente nula. Por consiguiente, la parte de la cuestión prejudicial referida al conflicto de normas entre las Directivas 93/16 y 76/207 ya no se plantea. En el caso de que se plantease, dicho conflicto debería resolverse en función de los intereses que pretenden salvaguardar las dos referidas Directivas. A este respecto, la Directiva 93/16 no excluye la aplicación de la Directiva 76/207 y sería contrario al objetivo de esta última Directiva desatender el interés que dicha Directiva intenta proteger por el mero hecho de que la disposición controvertida figura en la Directiva 93/16.

22 — DO C 364, p. 1. Véanse los artículos 20, 21, apartado 1, y 23, apartado 3, de la Carta.

78. El Gobierno sueco señala que las disposiciones de la Directiva 76/207 constituyen una expresión del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y que la disposición litigiosa vulnera dicho principio.

79. La Comisión reconoce que puede considerarse que la Directiva 76/207, que forma parte del Derecho derivado, constituye una expresión del principio fundamental de prohibición de toda discriminación por razón de sexo. No obstante, la Comisión señala que dicha Directiva está dirigida a los Estados miembros y no a las instituciones europeas en el marco de su labor legislativa. Por tanto, debe examinarse si se trata de disposiciones que vulneran los principios fundamentales del Derecho comunitario.

— Apreciación

80. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral, recogido y desarrollado en el artículo 141 CE y en la normativa derivada basada en dicha disposición, entre otras la Directiva 76/207,[23] constituye una concreción del principio fundamental de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. El Tribunal de Justicia ha declarado de manera reiterada que dicho principio tiene carácter de principio constitucional.[24] De ello se deduce que también el legislador comunitario, al elaborar y ejecutar su normativa derivada, debe tener en cuenta en todo momento si ésta se atiene al referido principio fundamental del Derecho.

81. El artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16 debe apreciarse igualmente a la luz de dicha obligación de diligencia. Como he indicado ya en respuesta a la primera cuestión, dicha disposición y, por tanto, también la normativa mediante la que se adaptaron las legislaciones nacionales a la misma discrimina indirectamente a las mujeres en lo referente a su acceso al mercado laboral. No queda demostrado que dicha discriminación indirecta responda a una necesidad imperiosa y, en cualquier caso, resulta desproporcionada.

82. Además, el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que un principio fundamental del Derecho es de rango superior al Derecho derivado y que, en caso de que una disposición de Derecho derivado parezca infringir una norma jurídica superior, debe dejarse inaplicada la primera.

23 — La Directiva 76/207 estuvo basada en el artículo 235 del Tratado CE (actualmente artículo 308 CE). El artículo 141 CE, apartado 3, es el que le sirve de base jurídica actualmente.

24 — Véanse las sentencias de 15 de junio de 1978, Defrenne (149/77, Rec. p. 1365), y de 20 de marzo de 1984, Razzouk y otros/Comisión (asuntos acumulados 75/82 y 117/82, Rec. p. 1509).

83. Con arreglo a lo antes expuesto, debe declararse que el artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16 es inválido. Por consiguiente, deben dejarse inaplicadas las normativas nacionales en las que, en ejecución de dicha disposición, se exige seguir un período a tiempo completo durante la formación en medicina general.

V. Conclusión

84. Sobre la base de las anteriores consideraciones, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo:

«1) La exigencia, establecida en el artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16/CEE del Consejo, de 5 de abril de 1993, destinada a facilitar la libre circulación de los médicos y el reconocimiento mutuo de sus diplomas, certificados y otros títulos, de cumplir determinados períodos a tiempo completo en el marco de una formación específica a tiempo parcial en medicina general constituye una discriminación indirecta por razón de sexo en el sentido de la Directiva 76/207/CEE.

2) El artículo 34, apartado 1, tercer guión, de la Directiva 93/16 es inválido. Por consiguiente, las disposiciones legales nacionales adoptadas en ejecución de éste deben dejarse inaplicadas, en la medida en que exigen cumplir un período a tiempo completo durante la especialización en medicina general.»