SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 6 de febrero de 1996 *

En el asunto C-457/93,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por el Bundesarbeitsgericht, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

y

Johanna Lewark,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE y de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente; C.N. Kakouris, D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet y G. Hirsch, Presidentes de Sala; G.F. Mancini,

* Lengua de procedimiento: alemán.

F.A. Schockweiler, J.C. Moitinho de Almeida, P.J.G. Kapteyn, C. Gulmann, J.L. Murray (Ponente), P. Jann y H. Ragnemalm, Jueces;

Abogado General: Sr. F.G. Jacobs;
Secretario: Sr. H.A. Rühl, administrador principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— En nombre del Gobierno alemán, por los Sres. Ernst Röder, Ministerialrat del Bundesministerium für Wirtschaft, y Bernd Kloke, Regierungsrat del mismo Ministerio, en calidad de Agentes;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. Marie Wolfcarius, miembro de su Servicio Jurídico, y el Sr. Horstpeter Kreppel, funcionario alemán adscrito al Servicio Jurídico de la Comisión, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales del Gobierno alemán y de la Comisión, expuestas en la vista de 2 de mayo de 1995;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 29 de junio de 1995;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 20 de octubre de 1993, recibida en el Tribunal de Justicia el 7 de diciembre siguiente, el Bundesarbeitsgericht planteó, con arreglo al artículo

177 del Tratado CEE, una cuestión sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE y de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52; en lo sucesivo, «Directiva»).

2 Dicha cuestión se suscitó en el marco de un litigio entre la Sra. Lewark (en lo sucesivo, «demandante en el procedimiento principal») y el Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV (en lo sucesivo, «demandada en el procedimiento principal») relativo a la falta de compensación por parte de esta última de las horas dedicadas por la demandante en el procedimiento principal a participar en un curso de formación necesario para el ejercicio de su actividad en el comité de empresa, pero fuera de su horario individual de trabajo.

3 La demandante en el procedimiento principal trabaja 30,8 horas por semana en el departamento de asistencia del centro de diálisis de la demandada en el procedimiento principal. Además, forma parte del comité de empresa local integrado por tres miembros. Su horario laboral se reparte en cuatro días por semana y trabaja 7,7 horas al día.

4 El centro de diálisis tiene contratados para el departamento de asistencia a veintiún trabajadores, a saber, siete hombres y catorce mujeres. De los hombres, seis trabajan en régimen de jornada completa y uno a tiempo parcial. Entre las mujeres, cuatro trabajan en régimen de jornada completa y diez a tiempo parcial. La demandante en el procedimiento principal es el único miembro del comité de empresa que trabaja a tiempo parcial.

5 Del 12 al 16 de noviembre de 1990, con arreglo a una decisión del comité de empresa y con el beneplácito de la demandada en el procedimiento principal, la demandante en el procedimiento principal asistió a un curso de formación a jornada completa con el fin de obtener los conocimientos necesarios para el ejercicio de su actividad en el comité de empresa. El curso de formación del 13 de noviembre de 1990 duró 7,5 horas. Ese día, si la demandante en el procedimiento principal no hubiera asistido al curso, no habría trabajado en la empresa de que

se trata debido a su empleo a tiempo parcial. No obstante, ésta le pagó su salario correspondiente al horario semanal de 30,8 horas previsto en su contrato de trabajo, sin compensación por las horas que dedicó a dicho curso.

6 En efecto, en virtud de lo dispuesto en el apartado 2 en relación con el apartado 6 del artículo 37 de la Betriebsverfassungsgesetz (Ley sobre relaciones laborales; en lo sucesivo, «BetrVG»), el empresario deberá relevar de sus obligaciones profesionales sin reducción de su salario a los miembros de un comité de empresa que asistan a tales cursos.

7 La demandante en el procedimiento principal reclama una compensación por las 7,5 horas que dedicó al curso el 13 de noviembre de 1990. En su opinión, no se puede exigir de los miembros del comité de empresa ocupados a tiempo parcial especiales sacrificios en comparación con los miembros ocupados en régimen de jornada completa. Considera que la negativa de la demandada en el procedimiento principal constituye una discriminación incompatible tanto con el artículo 119 del Tratado como con la Directiva.

8 En primera instancia, el Arbeitsgericht estimó las pretensiones de la demandante en el procedimiento principal. Esta sentencia fue confirmada en apelación por el Landesarbeitsgericht.

9 Este último consideró, en efecto, que la negativa a conceder una compensación a la demandante en el procedimiento principal constituía una discriminación indirecta contraria a lo dispuesto en el artículo 119 del Tratado y en la Directiva. El órgano jurisdiccional de apelación afirmó que, según las disposiciones controvertidas de la BetrVG, los miembros del comité de empresa que trabajaban a tiempo parcial recibían una retribución inferior a la de los que trabajaban en régimen de jornada completa. Ahora bien, esta normativa afectaba a un número mayor de mujeres que de hombres. En efecto, según las estadísticas oficiales, a finales de junio de 1991, el 93,4 % de todos los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres y sólo el 6,6 % hombres. Por lo tanto, el Landesarbeitsgericht está convencido de que, como

mínimo, la proporción entre hombres y mujeres ocupados a tiempo parcial es del mismo orden entre los miembros del comité de empresa.

10 Por último, el Landesarbeitsgericht consideró que no existía ninguna razón objetiva que pueda justificar la diferencia de trato entre un trabajador a tiempo parcial y un trabajador en régimen de jornada completa miembros del comité de empresa.

11 No obstante, el Bundesarbeitsgericht discrepa de este razonamiento. Considera, efectivamente, que, contrariamente a lo que declaró el Tribunal de Justicia en la sentencia de 4 de junio de 1992, Bötel (C-360/90, Rec. p. I-3589), el apartado 6 del artículo 37 de la BetrVG no establece ninguna discriminación indirecta contraria al artículo 119 del Tratado y a la Directiva.

12 En su opinión, no puede descartarse que la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia en el citado asunto Bötel se sustente en una concepción errónea de la situación jurídica de los miembros del comité de empresa en la legislación alemana.

13 El Bundesarbeitsgericht observa que el párrafo primero del artículo 119 del Tratado se refiere a una «igualdad de retribución [...] para un mismo trabajo». En su opinión, el trabajo en el sentido de esta norma es una prestación debida en virtud de un contrato de trabajo y por la cual el trabajador actúa siguiendo instrucciones.

14 Ahora bien, la actividad en el comité de empresa se desarrolla con carácter honorífico y gratuito al margen de cualquier vínculo de subordinación. Por lo tanto, no está comprendida dentro del concepto de trabajo en el sentido del artículo 119. En cuanto a la compensación que establece la legislación alemana, no constituye, en modo alguno, una retribución, sino que su único objetivo consiste en evitar que los miembros de los comités de empresa sufran pérdidas de salario como consecuencia de su asistencia a cursos de formación relacionados con su actividad en dichos comités.

15 Por otra parte, el Bundesarbeitsgericht considera que la legislación alemana no establece ninguna diferencia entre los miembros de los comités de empresa que trabajan en régimen de jornada completa y los que trabajan a tiempo parcial. Todos están protegidos de la misma manera contra las pérdidas de salario resultantes de la asistencia a cursos de formación necesarios para su actividad en dichos comités.

16 El órgano jurisdiccional remitente subraya, por último, una causa objetiva que, en su opinión, puede justificar una posible diferencia de trato entre los miembros de los comités de empresa ocupados en régimen de jornada completa y los ocupados a tiempo parcial. Los principios de gratuidad y de compensación por pérdida de salario tienen como objetivo, en efecto, garantizar la independencia de los miembros del comité de empresa. Se trata de evitar que el ejercicio de las funciones de miembro de dichos comités no resulte influido por el estímulo de una retribución especial o incluso por el temor a una pérdida de salario.

17 Teniendo en cuenta dichos elementos, el Bundesarbeitsgericht decidió suspender el procedimiento y plantear ante el Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«La prohibición de discriminaciones indirectas en materia de retribución, tal como figura en el artículo 119 del Tratado CEE y en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, ¿se opone a que la legislación nacional establezca que la actividad de miembro del comité de empresa es una función ejercida con carácter honorífico y gratuito y únicamente proteja a los miembros del comité de empresa contra las pérdidas de salario que, de lo contrario, sufrirían dichos trabajadores por no haber cumplido su jornada laboral como consecuencia de su participación en el comité de empresa?»

18 El Gobierno alemán subraya que, en el sistema alemán, la actividad como miembro de un comité de empresa así como la asistencia a cursos de formación

y perfeccionamiento necesarios para esta actividad son funciones honoríficas y gratuitas que cumple el titular sin estar subordinado a las instrucciones de un empresario. Por lo tanto, dichas funciones no son prestaciones laborales por las que se deba pagar una retribución.

19 En cuanto a la compensación a que se refieren los apartados 2 y 6 del artículo 37 de la BetrVG, su objetivo consiste únicamente en evitar que los miembros de comités de empresa sufran pérdidas de retribución a causa de su participación en dichos comités o asistencia a clases de formación durante su horario de trabajo. Por lo tanto en modo alguno es una retribución que deba pagarse por las obligaciones profesionales correspondientes al trabajador en virtud de un contrato de trabajo.

20 Con carácter preliminar, debe recordarse que los conceptos y calificaciones jurídicas definidos por el Derecho nacional no pueden afectar a la interpretación o a la fuerza obligatoria del Derecho comunitario ni, por consiguiente, al alcance del principio de igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras consagrado por el artículo 119 del Tratado y la Directiva y desarrollado por la jurisprudencia de este Tribunal de Justicia (véanse las sentencias Bötel, antes citada, y de 19 de marzo de 1964, Unger, 75/63, Rec. p. 347).

21 Acto seguido procede subrayar que, según reiterada jurisprudencia de este Tribunal de Justicia el concepto de «retribución» en el sentido del artículo 119 del Tratado comprende todas las ventajas en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo de este último, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legislativas o de que tengan carácter voluntario (véanse las sentencias Bötel, antes citada, apartado 12, y de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, apartado 12).

22 Ahora bien, como declaró el Tribunal de Justicia en la citada sentencia Bötel, apartado 14, aunque una indemnización como la controvertida en el procedimiento principal no se deduzca, como tal, del contrato laboral, es abonada por el empresario en virtud de disposiciones legislativas y en razón de la existencia de relaciones

laborales por cuenta ajena. En efecto, los miembros de comités de empresa deben necesariamente ostentar la condición de trabajador por cuenta ajena de la empresa para poder participar en el comité de ésta.

23 De ello se deduce que la compensación obtenida en razón de la pérdida de salario sufrida con ocasión de la asistencia a cursos de formación que impartan los conocimientos necesarios para la actividad en los comités de empresa debe considerarse una retribución en el sentido del artículo 119 en la medida en que constituye una ventaja indirectamente concedida por el empresario en razón de la existencia de una relación laboral.

24 El Gobierno alemán considera asimismo, al igual que el órgano jurisdiccional remitente, que la legislación controvertida no establece ninguna diferencia de trato entre los miembros del comité de empresa ocupados a tiempo parcial y los ocupados a régimen de jornada completa. En efecto, todos ellos disfrutan de la misma protección contra las pérdidas de salario que se deriven de su asistencia a clases de formación.

25 A este respecto, en su sentencia de 15 de diciembre de 1994, Helmig y otros (asuntos acumulados C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 y C-78/93, Rec. p. I-5727), apartado 26, el Tribunal de Justicia consideró que existe desigualdad de trato siempre que la retribución global que se paga a los trabajadores a jornada completa es más elevada, a igualdad de horas trabajadas en virtud de una relación de trabajo por cuenta ajena, que la que se abona a los trabajadores a tiempo parcial.

26 En el caso de autos no puede negarse que cuando se organizan cursos de formación necesarios para la actividad de los comités de empresa durante la jornada laboral completa vigente en la empresa, pero fuera del horario individual de los trabajadores a tiempo parcial miembros de dichos comités, la retribución global percibida

por estos últimos es, a igualdad de horas trabajadas, inferior a la obtenida por los trabajadores en régimen de jornada completa, miembros de estos mismos comités de empresa.

27 No puede objetarse que las horas dedicadas a dichos cursos de formación por los miembros de comités de empresa no resultan directamente de la existencia de un contrato de trabajo, puesto que es suficiente que dichas horas se cumplan porque existe una relación laboral por cuenta ajena y éste es claramente el caso, como se ha observado en los apartados 22 y 23 en relación con el concepto de retribución.

28 Dado que se ha determinado la existencia de una diferencia de trato, resulta de una reiterada jurisprudencia que si se demostrara que un porcentaje considerablemente inferior de mujeres que de hombres trabaja en régimen de jornada completa, el hecho de que los trabajadores a tiempo parcial no puedan disfrutar de determinadas ventajas sería contrario al artículo 119 del Tratado en el caso de que, habida cuenta de las dificultades que encuentran los trabajadores femeninos para poder trabajar en régimen de jornada completa, dicha medida no pueda explicarse por factores que excluyan una discriminación por razón de sexo (sentencias de 31 de marzo de 1981, Jenkins, 96/80, Rec. p. 911, y de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607).

29 Ahora bien, de la resolución de remisión se deduce que, según las estadísticas oficiales de ámbito laboral y social, a finales del mes de junio de 1991, el 93,4 % de todos los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres y el 6,6 % hombres. El Landesarbeitsgericht consideró asimismo que, debido a esta muy importante diferencia entre el número de hombres y mujeres ocupados a tiempo parcial, cabía pensar que la proporción de hombres y de mujeres ocupados a tiempo parcial era, como mínimo, parecida entre los miembros de los comités de empresa.

30 Como estos datos no han sido rebatidos, procede considerar que la aplicación de disposiciones legales como las controvertidas en el litigio principal supone, en principio, una discriminación indirecta contra los trabajadores femeninos contraria al artículo 119 del Tratado y a la Directiva.

31 Sólo cabría esperar otro resultado en el caso de que la diferencia de trato observada se justificara por factores objetivos ajenos a toda discriminación por razón de sexo. A este respecto, en su citada sentencia Bötel, el Tribunal de Justicia declaró que el Estado miembro puede probar que semejante legislación se justifica por tales factores.

32 No obstante, procede recordar que, aun cuando, en el marco de una remisión prejudicial, corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar la existencia de tales factores objetivos en el caso concreto de que conoce, el Tribunal de Justicia, llamado a facilitar respuestas útiles al Juez nacional, es competente para proporcionar indicaciones, basadas en los autos del procedimiento principal y en las observaciones escritas y alegaciones que le hayan sido presentadas, que puedan permitir al órgano jurisdiccional nacional dictar una resolución (véase la sentencia de 30 de marzo de 1993, Thomas y otros, C-328/91, Rec. p. I-1247, apartado 13).

33 El Gobierno alemán considera que, aun suponiendo que se probara una diferencia de trato, ésta se justificaría por el principio de la gratuidad de la función de miembro del comité de empresa, cuyo objetivo es garantizar la independencia de sus miembros. El carácter gratuito y honorífico del cargo de miembro del comité de empresa y la prohibición de toda ventaja o inconveniente derivado de este cargo tienen la finalidad de garantizar dicha independencia desde un punto de vista tanto interno como externo.

34 Además, de la resolución de remisión del presente asunto se desprende que el Bundesarbeitsgericht considera que la voluntad del legislador alemán de hacer que la independencia del comité de empresa predomine sobre la incitación económica a ejercer las correspondientes funciones, tal como se expresa en las disposiciones controvertidas, constituye un objetivo de política social.

35 Este objetivo de política social resulta, en sí mismo, ajeno a toda discriminación por razón de sexo. En efecto, no puede discutirse que la acción de los comités de empresa tiene una clara participación en la política social de Alemania en la medida en que dichos comités tienen la misión de favorecer la existencia de relaciones laborales armoniosas dentro de las empresas y en interés de las mismas. Por lo

tanto, el deseo de garantizar la independencia de los miembros de dichos comités responde asimismo a un objetivo legítimo de política social.

36 Debe recordarse que si un Estado miembro está en condiciones de probar que los medios elegidos responden a una finalidad legítima de su política social, son adecuados para alcanzar el objetivo perseguido por ésta y son necesarios a tal fin, no puede considerarse una infracción al artículo 119 la mera circunstancia de que la disposición legal afecte a un número mucho mayor de mujeres que de hombres (véanse las sentencias de 24 de febrero de 1994, Roks y otros, C-343/92, Rec. p. I-571, y de 14 de diciembre de 1995, Megner y Scheffel, C-444/93, Rec. p. I-4741).

37 No obstante, como ya ha señalado el Tribunal de Justicia en su citada sentencia Bötel, apartado 25, interesa tener en cuenta que una legislación como la controvertida puede disuadir al grupo de trabajadores a tiempo parcial, en el que la proporción de mujeres es indiscutiblemente preponderante, de ejercer las funciones de miembro de un comité de empresa o de adquirir los conocimientos necesarios para el ejercicio de estas funciones, haciendo así más difícil la representación de este grupo de trabajadores por miembros de comités de empresa cualificados.

38 Teniendo en cuenta todas estas consideraciones y la posibilidad de alcanzar el objetivo de política social de que se trata por otros medios, la diferencia de trato únicamente podría justificarse a efectos del artículo 119 y de la Directiva si resultara adecuada para garantizar dicho objetivo y necesaria a tal fin. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si es así en el caso de autos.

39 De todo cuanto antecede se deduce que, en el supuesto de que el grupo de trabajadores a tiempo parcial comprenda un número de mujeres considerablemente superior al de hombres, la prohibición de discriminación indirecta en materia de

retribución, tal como figura en el artículo 119 y en la Directiva, se opone a una legislación nacional que, sin ser adecuada para alcanzar un objetivo legítimo de política social y necesaria a tal fin, tenga como consecuencia limitar hasta su horario laboral individual la compensación que los miembros de comités de empresa empleados a tiempo parcial deben obtener de su empresa en concepto de su participación en cursos de formación en los que se impartan conocimientos necesarios para la actividad de los comités de empresa, organizados durante la jornada laboral completa vigente en la empresa, pero que exceden de su horario individual de trabajo a tiempo parcial, mientras que los miembros de comités de empresa que trabajan en jornada completa obtienen una compensación por su participación en estos mismos cursos, hasta el límite correspondiente a su horario laboral.

Costas

40 Los gastos efectuados por el Gobierno alemán y por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes en el 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,

pronunciándose sobre la cuestión planteada por el Bundesarbeitsgericht mediante resolución de 20 de octubre de 1993, declara:

En el supuesto de que el grupo de trabajadores a tiempo parcial comprenda un número de mujeres considerablemente superior al de hombres, la prohibición

de discriminación indirecta en materia de retribución tal como figura en el artículo 119 del Tratado CEE y en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, se opone a una legislación nacional que, sin ser adecuada para alcanzar un objetivo legítimo de política social y necesaria a tal fin, tenga como consecuencia limitar hasta su horario laboral individual la compensación que los miembros de comités de empresa empleados a tiempo parcial deben obtener de su empresa en concepto de su participación en cursos de formación en los que se impartan conocimientos necesarios para la actividad de los comités de empresa, organizados durante la jornada laboral completa vigente en la empresa, pero que exceden de su horario individual de trabajo a tiempo parcial, mientras que los miembros de comités de empresa que trabajan en jornada completa obtienen una compensación por su participación en estos mismos cursos, hasta el límite correspondiente a su horario laboral.

Rodríguez Iglesias Kakouris Edward

Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida

Kapteyn Gulmann

Murray Jann Ragnemalm

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 6 de febrero de 1996.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

G.C. Rodríguez Iglesias