SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 13 de enero de 2004 *

En el asunto C-256/01,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Debra Allonby

y

Accrington & Rossendale College,

Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, antes Education Lecturing Services,

Secretary of State for Education and Employment,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 141 CE,

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. P. Jann, C.W.A. Timmermans, C. Gulmann y J.N. Cunha Rodrigues, Presidentes de Sala, los Sres. A. La Pergola, J.-P. Puissochet y R. Schintgen, las Sras. F. Macken y N. Colneric (Ponente), y el Sr. S. von Bahr, Jueces;

Abogado General: Sr. L.A. Geelhoed;
Secretario: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre de la Sra. Allonby, por la Sra. T. Gill, Barrister, designada por Michael Scott & Co., Solicitors;

— en nombre de Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, por los Sres. D. Pannick, QC, y P. Nicholls, Barrister, designados por KLegal, Solicitors;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. G. Amodeo, en calidad de agente, asistida por el Sr. N. Paines, QC, y la Sra. M. Hall, Barrister;

— en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. W.-D. Plessing y R. Stüwe, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. J. Sack y la Sra. N. Yerrel, en calidad de agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Allonby, representada por la Sra. T. Gill y el Sr. R. Moretto, Barrister; de Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, representada por Lord Lester of Herne Hill, QC; del Gobierno del Reino Unido, representado por la Sra. P. Ormond, en calidad de agente, asistida por el Sr. N. Paines, y de la Comisión, representada por la Sra. N. Yerrel, expuestas en la vista de 28 de enero de 2003;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 2 de abril de 2003,

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 22 de junio de 2001, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de julio siguiente, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) planteó, con arreglo al artículo 234 CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 141 CE.

2 Estas cuestiones se suscitaron en un litigio entre la Sra. Allonby, que trabaja como profesora, en el Accrington & Rossendale College (en lo sucesivo, «College»), por una parte, y la sociedad Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, (en lo sucesivo, «ELS») y el Secretary of State for Education and Employment (Ministro de Educación y Empleo; en lo sucesivo, «Secretary of State»), por otra. Dicho litigio tiene por objeto una reivindicación de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras.

Marco jurídico

Derecho comunitario

3 Con arreglo al artículo 2 CE, la Comunidad tiene por misión, entre otras, promover la igualdad entre el hombre y la mujer.

4 El artículo 141 CE, apartado 1, dispone que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

5 El artículo 141 CE, apartado 2, párrafo primero, dispone lo siguiente:

«Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.»

6 El artículo 5 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), dispone:

«Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra todo despido que constituya una reacción del empresario a una queja formulada a nivel de empresa, o a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de retribución.»

7 El artículo 6 de dicha Directiva está redactado así:

«Los Estados miembros, conforme a sus circunstancias nacionales y sus sistemas jurídicos, tomarán las medidas necesarias para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución. Garantizarán la existencia de medios eficaces que permitan velar por el respeto a este principio.»

8 El artículo 2, apartado 1, de la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225, p. 40), en su versión modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996 (DO 1997, L 46, p. 20; en lo sucesivo, «Directiva 86/378»), dispone:

«Se consideran "regímenes profesionales de seguridad social" los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector

profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.»

9 El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 86/378 dispone:

«En las condiciones establecidas en las disposiciones siguientes, el principio de igualdad de trato implicará la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a:

— el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos;

— la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;

[...]»

10 El artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva está redactado así:

«Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, en particular las que se refieren al estado civil o familiar, para:

a) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional;

b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional;

[...]»

Derecho nacional

11 En el Reino Unido, el derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres ha sido consagrado por la Equal Pay Act 1970 (Ley relativa a la igualdad de retribución de 1970), cuyo artículo 1 establece lo siguiente:

«Exigencia de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ocupan el mismo empleo

1. Si las condiciones de un contrato en virtud del cual una mujer está empleada en una empresa en Gran Bretaña no prevén (directamente, mediante remisión a un convenio colectivo o de algún otro modo) una cláusula de igualdad, se considerará que dicha cláusula está incluida en el contrato.

2. Una cláusula de igualdad es una disposición relativa a las condiciones (ya se refieran a la retribución o no) de un contrato en virtud del cual está empleada una mujer (en lo sucesivo, "contrato con una mujer") y tiene por efecto que:

[...]

c) cuando una mujer esté empleada en un trabajo que, no siendo un trabajo al que se apliquen las letras a) o b) *supra,* tenga, por lo que respecta a las cualidades que se le exigen (por ejemplo, en cuestiones como esfuerzo, cualificación y capacidad de decisión), igual valor que el realizado por un hombre que ocupe el mismo empleo,

i) si (al margen de la cláusula de igualdad) cualquier condición del contrato con una mujer es o pasa a ser menos favorable para ésta que una condición similar del contrato con un hombre, se considerará modificada la condición del contrato con una mujer de modo que no le sea menos favorable, y

ii) si (al margen de la cláusula de igualdad) en cualquier momento el contrato con una mujer no incluye una condición equivalente a una condición beneficiosa incluida en el contrato con un hombre, se considerará que el contrato con la mujer prevé dicha condición.

[...]

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en los siguientes apartados, a efectos del presente artículo:

a) se entenderá "por empleado" la persona contratada en virtud de un contrato de trabajo o de aprendizaje, o de un contrato para la realización personal de cualquier trabajo o tarea, y todas las expresiones derivadas de dicho término se interpretarán en consecuencia;

b) [...]

c) se considerará que dos empresarios están asociados si uno de ellos es una sociedad sobre la que el otro ejerce (directa o indirectamente) el control o si ambos son sociedades sobre las que un tercero ejerce (directa o indirectamente) el control, y se considerará que un hombre ocupa el mismo empleo que una mujer si ambos están empleados por el mismo empresario o por empresarios asociados en un mismo establecimiento o en establecimientos situados en Gran Bretaña de los que éste forme parte y en los que se apliquen las mismas condiciones de empleo, ya sea con carácter general o para los empleados de las categorías correspondientes.»

12 La Pensions Act 1995 (Ley de pensiones de 1995) contiene nuevas disposiciones, adoptadas por el Reino Unido a raíz de la sentencia Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889) y de ciertas sentencias posteriores, según indica la resolución de remisión. El artículo 62 de dicha Ley, que con arreglo al artículo 63, apartado 4, de la misma debe interpretarse como si formara una unidad con el artículo 1 de la Equal Pay Act 1970, establece lo siguiente:

«Principio de igualdad de trato

1. Cuando un régimen profesional de pensiones no contemple el principio de igualdad de trato, se considerará que lo incluye.

2. El principio de igualdad de trato se refiere:

a) a los requisitos de afiliación al régimen y

b) al trato dispensado a los afiliados.

[...]»

13 El Secretary of State gestiona un régimen profesional de pensiones del personal docente («Teachers' Superannuation Scheme 1988»; en lo sucesivo, «TSS»), regulado por las Teachers' Superannuation (Consolidation) Regulations 1988 (Reglamento de 1988 por el que se unifica el régimen de pensiones del personal docente) y las Teachers' Superannuation (Amendment) Regulations 1993 (Reglamento de 1993 por el que se modifica el régimen de pensiones del personal docente). Dicha normativa dispone que sólo generan derecho a pensión los puestos de trabajo cubiertos mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial, de modo que la afiliación al TSS está reservada al personal docente titular de un contrato de trabajo. Además, su ámbito de aplicación sólo comprende ciertas categorías de establecimientos.

14 Según las explicaciones ofrecidas por el Gobierno del Reino Unido en la vista, el TSS es un régimen dirigido a las personas que trabajan para los organismos

públicos en el sector de la enseñanza. Este régimen fue objeto de una ampliación específicamente destinada a incluir en el mismo a ciertas categorías de empleados de entidades privadas, siempre que su empresario siga el procedimiento previsto para ser aceptado como partícipe en dicho fondo de pensiones.

15 El artículo 9, apartados 1 y 2, de la Sex Discrimination Act 1975 (Ley sobre la discriminación sexual de 1975) dispone lo siguiente:

«Discriminación contra los trabajadores puestos a disposición ("contract workers")

1. El presente artículo se aplica a cualquier trabajo efectuado para una persona ("el empresario principal") que haya encomendado la ejecución del mismo a personas físicas ("los trabajadores puestos a disposición") que no son empleados suyos, sino de otra persona que los pone a disposición del empresario principal en virtud de un contrato celebrado con aquél.

2. En relación con un trabajo al que se aplique el presente artículo, el empresario principal no puede discriminar a una trabajadora puesta a su disposición

a) en cuanto a las condiciones en que le permite ejecutar dicho trabajo, o

b) no permitiéndole que ejecute dicho trabajo o que continúe ejecutándolo, o

c) en los requisitos de acesso a cualquier prestación, instalación o servicio, o denegándole el acceso a los mismos o absteniéndose deliberadamente de permitirle acceder a ellos, o

d) sometiéndola de otro modo a un trato desfavorable.»

El litigio principal

16 El litigio principal tiene su origen en la decisión del College de despedir a ciertos profesores empleados por horas —entre ellos la Sra. Allonby— mediante la negativa a renovarles sus contratos de trabajo, y de recurrir en lo sucesivo a profesores pagados por horas exclusivamente a través de ELS, empresa que ofrecía a los profesores la posibilidad de inscribirse en ella como trabajadores por cuenta propia para prestar servicios docentes en centros de formación continua.

17 Inicialmente, la Sra. Allonby estaba empleada a tiempo parcial por el College como profesora de ofimática. Desempeñó dicha actividad de 1990 a 1996 en virtud de varios contratos anuales sucesivos, con arreglo a los cuales su retribución, abonada por horas, dependía del número de clases impartidas.

18 Alrededor de 1996, las cargas económicas del College comenzaron a aumentar cada vez más a raíz de modificaciones legales que obligaban a aplicar a los profesores a tiempo parcial un trato idéntico o equivalente al de los profesores a tiempo completo, especialmente en lo relativo a las pensiones de jubilación. El College tenía contratados 341 profesores a tiempo parcial. Con objeto de reducir sus costes fijos, decidió resolver o no renovar los contratos de trabajo de dichos profesores y utilizar sus servicios en concepto de profesionales externos. Éste fue el

caso de la Sra. Allonby, a la que no se renovó el contrato de trabajo el 29 de agosto de 1996, proponiéndole volver a contratarla a través de ELS.

19 ELS funcionaba como una agencia, y disponía de una base de datos de profesores. Los centros de enseñanza podían recurrir a ella para prestaciones específicas de servicios docentes, indicando el nombre del profesor si lo deseaban. De este modo, la Sra. Allonby y otras personas que se encontraban en una situación similar tuvieron que inscribirse en ELS para poder seguir trabajando como profesores a tiempo parcial, convirtiéndose en trabajadores por cuenta propia. Su retribución pasó a ser una parte del precio acordado entre ELS y el College. Sus ingresos disminuyeron y perdieron una serie de ventajas inherentes a su anterior relación laboral, que iban desde la retribución en caso de baja por enfermedad hasta las posibilidades de carrera. ELS no participa como empresa en el TSS.

20 De los 341 profesores empleados a tiempo parcial y retribuidos por horas a los que el College despidió en 1996, 110 eran hombres y 231 mujeres. Entre los profesores empleados a tiempo completo por el College, la proporción de hombres y mujeres, que era de 74 a 40 en el curso 1994/1995, fue de 55 a 50 en el curso 1995/1996.

21 En la base de datos de ELS estaban inscritos aproximadamente tantos hombres como mujeres, a saber, 18.050 hombres y 19.909 mujeres, según los datos más recientes obtenidos por el órgano jurisdiccional al que se sometió en primera instancia el litigio principal.

22 La Sra. Allonby, apoyada por su sindicato y, en el procedimiento de apelación, por la Equal Opportunities Commission (Comisión de igualdad de oportunidades), presentó una demanda contra el College en la que solicitaba una indemnización de despido por causas económicas, así como una indemnización de daños y perjuicios por despido improcedente y por la discriminación indirecta por razón de sexo resultante del despido.

23 La Sra. Allonby presentó además una serie de demandas en las que alegaba, en primer lugar, que el College la discriminaba en su calidad de trabajadora puesta a disposición, infringiendo así el artículo 9 de la Sex Discrimination Act 1975; a continuación, que ELS tenía la obligación legal de pagarle una retribución —proporcionalmente— equivalente a la que recibiera un hombre empleado como profesor a tiempo completo por el College y, por último, que el Estado, representado por el Secretary of State, actuaba ilegalmente al impedirle afiliarse al TSS debido a su condición de trabajadora por cuenta propia. Dichas demandas pueden crear jurisprudencia para otras personas que se encuentran en situaciones comparables.

24 En cuanto a la pretensión relativa al pago de la indemnización de despido por causas económicas, las partes llegaron a un acuerdo.

25 En julio de 1997, el Employment Tribunal (Reino Unido) declaró que la Sra. Allonby no podía comparar su propia situación con la de un hombre contratado como profesor a tiempo completo por el College. En abril de 1998, dicho tribunal declaró que el despido de la Sra. Allonby era improcedente, pero no le confería derecho a una indemnización de daños y perjuicios, y que constituía una discriminación indirecta por razón de sexo, aunque justificable. El Employment Tribunal desestimó igualmente el motivo relativo a la supuesta infracción del artículo 9 de la Sex Discrimination Act 1975 por parte del College, así como los motivos invocados en contra del Secretary of State y de ELS. Estas resoluciones fueron confirmadas en marzo de 2000 por el Employment Appeal Tribunal (Reino Unido), que autorizó no obstante a la Sra. Allonby a interponer recurso de apelación.

26 Según los dos primeros motivos invocados ante el órgano jurisdiccional remitente, el College incurrió en una discriminación indirecta por razón de sexo al despedir a la Sra. Allonby y, al negarle a continuación las ventajas reconocidas a los profesores empleados como trabajadores por cuenta ajena, incurrió en una nueva discriminación por razón de sexo contra ella, derivada de su condición de trabajadora puesta a disposición. Las cuestiones relativas a estos dos motivos fueron devueltas al Employment Tribunal para que las reconsiderase.

27 En cuanto a los restantes motivos, el órgano jurisdiccional remitente ha expuesto lo que sigue.

28 Contra ELS, la Sra. Allonby alega que, cuando ella trabaja para el College, el artículo 141 CE le garantiza una retribución igual a la de un hombre empleado como profesor por el College para un trabajo que debe considerarse equivalente. Comparando su situación con la de un profesor al que identifica por su nombre, el Sr. R. Johnson, solicita que se condene a dicha sociedad a abonarle la misma retribución.

29 Según el órgano jurisdiccional remitente, las circunstancias de hecho pertinentes en lo que respecta a esta pretensión de igualdad de retribución son las siguientes:

— La Sra. Allonby y el Sr. Johnson prestan servicios que se presumen equivalentes como profesores en el College, aunque no siempre en el mismo local.

— El Sr. Johnson está empleado por el College como profesor y recibe del College una retribución fijada por éste.

— La Sra. Allonby colabora con ELS como trabajadora por cuenta propia, y efectúa las prestaciones de servicios específicas que le encomienda ELS, en el College o en otros establecimientos.

— El College acuerda con ELS la cuantía de la retribución que debe abonar por las prestaciones de servicios específicas de cada profesor. ELS acuerda con la

Sra. Allonby la retribución que ésta recibirá por cada prestación de servicios específica y determina las condiciones de trabajo de sus profesores. El College no ejerce ninguna autoridad directa sobre ELS, ni en ésta ni en otras cuestiones.

— El personal que trabaja para el College y para ELS comprende tanto hombres como mujeres.

30 Contra ELS, el College y el Secretary of State, la Sra. Allonby reivindica su derecho a afiliarse al TSS. Reclama tal derecho, bien basándose en una comparación de su situación con la un hombre empleado como profesor por el College o bien alegando que, como dicho régimen de pensiones fue establecido por ley, no tiene necesidad de comparaciones si logra demostrar estadísticamente que, entre el personal docente que cumple todos los demás requisitos de afiliación, la proporción de mujeres que pueden satisfacer el requisito de afiliación a dicho régimen de pensiones consistente en estar empleado en virtud de un contrato de trabajo es muy inferior a la proporción de hombres que pueden cumplir tal requisito. En el litigio principal, los órganos jurisdiccionales a quienes se ha sometido el asunto no se han pronunciado aún sobre la existencia de dicha prueba ni sobre la cuestión de la justificación objetiva. No obstante, el órgano jurisdiccional remitente estima que, a fin de evitar esfuerzos inútiles, conviene plantear primero las cuestiones al Tribunal de Justicia y a continuación, si su respuesta así lo aconseja, ordenar que se proceda a investigar los correspondientes hechos.

31 Según el órgano jurisdiccional remitente, las circunstancias de hecho pertinentes para el examen de la pretensión relativa al TSS son las siguientes:

— Este régimen de pensiones fue establecido por el Secretary of State en ejercicio de las competencias que le confirió una ley.

— Uno de los requisitos exigidos para poder afiliarse al TSS es el de ser un trabajador por cuenta ajena empleado como profesor por un establecimiento incluido en una determinada categoría. El College pertenece a una de estas categorías.

— Ningún trabajador por cuenta propia puede afiliarse a este régimen de pensiones.

— El TSS garantiza el abono de pensiones y de otras prestaciones calculadas principalmente en función del período de empleo del afiliado y del «sueldo de referencia» percibido mientras se ejercía un trabajo por cuenta ajena incluido en el ámbito de aplicación de dicho régimen de pensiones; no se exige que el trabajo haya sido el mismo durante todo el período de empleo, pero sí que se haya desempeñado en establecimientos habilitados para participar en el TSS.

— Los niveles retributivos que determinan las prestaciones que se reciben con arreglo a este régimen de pensiones pueden ser distintos en función del empresario para el que se trabaje.

— Las prestaciones abonadas por el TSS se financian con las cotizaciones de los afiliados al TSS y de los empresarios.

— Ninguno de los profesores contratados a través de ELS es trabajador por cuenta ajena. En consecuencia, ninguno de ellos tiene derecho a afiliarse al TSS.

32 Según las explicaciones ofrecidas por el Gobierno del Reino Unido, ELS podría participar en el TSS en lo que respecta a los profesores que fueran asalariados suyos.

Las cuestiones prejudiciales

33 A juicio de la Court of Appeal, es necesario determinar primero si debe considerarse que tienen el mismo empleo, a efectos del artículo 141 CE, dos personas que trabajan en el mismo servicio o establecimiento pero en virtud de contratos celebrados con empresarios diferentes, al menos cuando el trabajo se realice para el empresario titular de dicho servicio o establecimiento y en provecho del mismo. En opinión del órgano jurisdiccional remitente, sólo en el caso de que la respuesta a esta cuestión fuera negativa no existiría conflicto alguno entre dicha disposición y el artículo 1, apartado 6, de la Equal Pay Act 1970.

34 Según la Court of Appeal, resulta evidente, por una parte, que la Sra. Allonby no celebró el contrato examinado en el litigio principal con el College, sino con ELS, y, por otra, que dicha sociedad y el College no son empresarios asociados a efectos del artículo 1, apartado 6, letra c) de la Equal Pay Act 1970. Por lo tanto, a su juicio, el Sr. Johnson no está «empleado por el mismo empresario [...] en un mismo establecimiento»: está empleado por el College, aunque en el mismo establecimiento.

35 La Court of Appeal estima que el modo en que está redactado el artículo 1, apartado 6, de la Equal Pay Act 1970 permitiría quizá interpretar la expresión «el mismo empleo», utilizada en el apartado 2, letra c), de dicho artículo, considerando que comprende también el trabajo desempeñado en el mismo servicio o establecimiento. Sin embargo, la redacción inicial de dicha Ley se opone a esta interpretación. Por consiguiente, en su opinión, la Sra. Allonby debe basar su acción en el Derecho comunitario, ya sea en apoyo de su interpretación de la Equal Pay Act 1970, ya invocándolo como Derecho directamente aplicable.

36 Para el órgano jurisdiccional remitente, no cabe duda de que, si hubiera que comparar la situación de la Sra. Allonby y la del Sr. Johnson, las desigualdades serían considerables: en particular, este último disfruta, a diferencia de la Sra. Allonby, de protección contra el despido improcedente o por causas económicas,

así como del derecho a percibir una retribución en caso de baja por enfermedad. La Court of Appeal indica que la Sra. Allonby no ha alegado que el derecho a la igualdad con el Sr. Johnson sea aplicable fuera de los casos en que ELS encomienda a la Sra. Allonby una prestación de servicios específica en el College. Ahora bien, si se estimaran sus alegaciones en lo que respecta al College, también serían estimadas —o al menos podrían serlo— en lo que respecta a los demás establecimientos que recurren a sus servicios a través de ELS.

37 En segundo lugar, la Court of Appeal se pregunta si la Sra. Allonby puede exigir la afiliación al TSS basándose en el artículo 141 CE. Explica a este respecto que, en lo relativo a su trabajo para ELS, la Sra. Allonby no puede pretender acogerse a dicho régimen de pensiones, ya que sólo se encuentra vinculada a dicha sociedad por un contrato de prestación de servicios.

38 El órgano jurisdiccional remitente indica que, si la Sra. Allonby pudiera utilizar como término de comparación la situación del Sr. Johnson, obtendría en principio satisfacción sobre este punto y que, en cualquier caso, aquélla alega que tiene derecho a la igualdad de trato sin necesidad de establecer comparaciones con un hombre determinado. La Sra. Allonby se remite a la sentencia del Employment Appeal Tribunal —con la que la Court of Appeal afirma estar de acuerdo—, según la cual, en contra de lo estimado por el Employment Tribunal, el contrato entre ella y ELS es un contrato laboral a efectos de pensión de jubilación, en virtud del artículo 1, apartado 6, letra a), de la Equal Pay Act 1970.

39 En estas circunstancias, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Tiene el artículo 141 CE un efecto directo tal que permite a una mujer reclamar una retribución igual a la de un hombre en las circunstancias del presente asunto?

2) ¿Tiene el artículo 141 CE un efecto directo tal que faculta a la Sra. Allonby para reclamar su derecho a afiliarse al régimen de pensiones, bien a) comparando su situación con la del Sr. Johnson, o bien b) demostrando estadísticamente que, entre los profesores que cumplen los demás requisitos de afiliación, el porcentaje de mujeres que pueden cumplir el requisito de afiliación consistente en estar empleado en virtud de un contrato de trabajo es claramente inferior al de hombres, y acreditando que dicho requisito no está objetivamente justificado?»

40 En la vista de 28 de enero de 2003, la Sra. Allonby informó al Tribunal de Justicia de que el College y ella habían decidido transigir sobre las demandas que habían sido devueltas al Employment Tribunal, acordando el pago de una indemnización sin reconocimiento de responsabilidad.

Sobre la primera cuestión

41 El órgano jurisdiccional remitente ha planteado su primera cuestión a fin de poder pronunciarse sobre la pretensión de la Sra. Allonby de obtener de ELS una retribución igual a la de un hombre empleado como profesor por el College.

42 Por lo tanto, debe entenderse que con esta cuestión se pregunta si, en circunstancias tales como las del asunto principal, el artículo 141 CE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que, en el caso de una mujer a quien no se le renueva su contrato laboral con una empresa y que es puesta de inmediato a disposición de su anterior empresario a través de otra empresa para prestar los mismos servicios, dicha mujer puede invocar frente a la empresa intermediaria el principio de igualdad de retribución, tomando como término de comparación la retribución que percibe por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor un hombre empleado por el anterior empresario de dicha mujer.

43 Con carácter preliminar, procede recordar que el artículo 141 CE, apartado 1, sólo puede ser invocado por las personas que ostenten la condición de trabajadores a efectos de dicha disposición.

44 Sin embargo, incluso suponiendo que se cumpliera dicho requisito, no cabe responder afirmativamente a la primera cuestión.

45 Ciertamente, en el tenor del artículo 141 CE, apartado 1, no hay nada que indique que esta disposición sólo sea aplicable a situaciones en las cuales los hombres y las mujeres trabajen para el mismo empresario. El principio establecido por este artículo puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales, en particular, en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de que el trabajo se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público (véanse, en especial, las sentencias de 8 de abril de 1976, Defrenne II, 43/75, Rec. p. 455, apartado 40, y de 17 de septiembre de 2002, Lawrence y otros, C-320/00, Rec. p. I-7325, apartado 17).

46 Sin embargo, cuando las diferencias observadas en las condiciones de retribución de trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no son imputables a una única fuente, falta una entidad que sea responsable de la desigualdad y que pudiera restablecer la igualdad de trato. Tal situación no se encuentra comprendida en el artículo 141 CE, apartado 1. El trabajo y la retribución de dichos trabajadores no pueden compararse entonces sobre la base de esta disposición (sentencia Lawrence y otros, antes citada, apartado 18).

47 Pues bien, la resolución de remisión indica que el trabajador con el que la Sra. Allonby se compara percibe una retribución del College en las condiciones determinadas por este último, mientras que ELS ha acordado con la Sra. Allonby la retribución que ésta debe percibir por cada prestación de servicios específica.

48 El hecho de que el nivel de la retribución percibida por la Sra. Allonby dependa de la cantidad que el College paga a ELS no basta para concluir que el College y ELS constituyen una única fuente a la que puedan imputarse las diferencias existentes entre las condiciones de retribución de la Sra. Allonby y las del trabajador retribuido por el College.

49 Además, la resolución de remisión indica que ELS y el College no son empresarios asociados a efectos del artículo 1, apartado 6, letra c), de la Equal Pay Act 1970.

50 Por lo tanto, procede responder a la primera cuestión que, en circunstancias como las del asunto principal, el artículo 141 CE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que, en el caso de una mujer a quien no se le renueva su contrato laboral con una empresa y que es puesta de inmediato a disposición de su anterior empresario a través de otra empresa para prestar los mismos servicios, dicha mujer no puede invocar frente a la empresa intermediaria el principio de igualdad de retribución, tomando como término de comparación la retribución que percibe por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor un hombre empleado por el anterior empresario de dicha mujer.

Sobre la segunda cuestión

51 La segunda cuestión, que consta de varias partes, se refiere a la afiliación al TSS.

52 Con carácter preliminar, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, un plan de pensiones de las características del TSS, controvertido en el procedimiento principal, que está en función, esencialmente, del empleo que ocupaba el

interesado, está vinculado a la retribución que obtenía este último y entra dentro del ámbito de aplicación del artículo 141 CE (véanse, en especial, en este sentido, las sentencias de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607, apartado 22; de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, apartado 28; de 28 de septiembre de 1994, Beune, C-7/93, Rec. p. I-4471, apartado 46, y de 10 de febrero de 2000, Deutsche Telekom, asuntos acumulados C-234/96 y C-235/96, Rec. p. I-799, apartado 32).

53 Además, están comprendidos dentro del ámbito de aplicación del artículo 141 CE no sólo el derecho a las prestaciones abonadas por un plan de pensiones de empresa, sino también el derecho a participar en dicho plan (véase, en especial, en este sentido, la sentencia de 28 de septiembre de 1994, Fisscher, C-128/93, Rec. p. I-4583, apartado 12).

Sobre la segunda cuestión, letra a)

54 La segunda cuestión, letra a), tiene por objeto que se determine si el artículo 141 CE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que una mujer que se encuentre en circunstancias como las del asunto principal tiene derecho a invocar el principio de igualdad de retribución, frente a la empresa intermediaria o frente a su anterior empresario, a fin de poder adherirse a un régimen de pensiones profesional para profesores, establecido por una normativa estatal, al que sólo pueden adherirse los profesores titulares de un contrato de trabajo, utilizando como término de comparación la retribución que percibe por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor un hombre empleado por el anterior empresario de dicha mujer, retribución que comprende el derecho de adherirse al mencionado régimen.

55 En la medida en que la cuestión se refiere a la relación entre la Sra. Allonby y ELS, procede seguir el mismo razonamiento que se ha aplicado a la primera cuestión.

56 En cuanto a la relación con el College, procede constatar que, tras la transacción acordada entre la Sra. Allonby y el College mientras se desarrollaba el procedimiento ante el Tribunal de Justicia, ya no se plantea la cuestión de si la Sra. Allonby sufrió una discriminación indirecta por razón de sexo como consecuencia de su despido ni la de si, en su caso, ésta podría reivindicar aún frente al College ciertos componentes de su retribución basándose en el artículo 141 CE, apartado 1.

57 En estas circunstancias, procede responder a la segunda cuestión, letra a), que el artículo 141 CE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que una mujer que se encuentre en circunstancias como las del asunto principal no tiene derecho a invocar el principio de igualdad de retribución a fin de poder adherirse a un régimen de pensiones profesional para profesores, establecido por una normativa estatal, al que sólo pueden adherirse los profesores titulares de un contrato de trabajo, utilizando como término de comparación la retribución que percibe por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor un hombre empleado por el anterior empresario de dicha mujer, retribución que comprende el derecho de adherirse al mencionado régimen.

Sobre la segunda cuestión, letra b)

58 La segunda cuestión, letra b), se refiere por una parte al Estado, representado por el Secretary of State, y por otra parte a ELS en su condición de empresa intermediaria.

59 La cuestión gira en torno a una eventual discriminación a nivel reglamentario.

Sobre la segunda cuestión, letra b), primera parte

60 En lo que respecta al Estado, el órgano jurisdiccional remitente pretende en definitiva saber si, en un régimen de pensiones para profesores establecido por una normativa estatal, el requisito de afiliación consistente en estar empleado en virtud de un contrato de trabajo deja de ser aplicable si se demuestra que, entre los profesores que cumplen los demás requisitos de afiliación, el porcentaje de mujeres que pueden cumplir dicho requisito es claramente inferior al de hombres y si se acredita que dicho requisito no está objetivamente justificado.

61 Para responder a esta pregunta es necesario, en primer lugar, interpretar el concepto de «trabajador» a efectos del artículo 141 CE, apartado 1; en segundo lugar, precisar los límites del conjunto de personas que pueden incluirse en la comparación y, en tercer lugar, examinar las consecuencias de la eventual incompatibilidad con esta disposición del mencionado requisito.

— El concepto de «trabajador» a efectos del artículo 141 CE, apartado 1

62 El criterio de referencia en que se basa el artículo 141 CE, apartado 1, es el de que las prestaciones laborales realizadas por los trabajadores de uno y otro sexo sean comparables (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de junio de 1978, Defrenne III, 149/77, Rec. p. 1365, apartado 22). Por lo tanto, en la comparación prevista por el artículo 141 CE, apartado 1, sólo pueden tomarse en consideración las mujeres y los hombres que sean trabajadores a efectos de dicho artículo.

63 A este respecto procede recordar que el concepto de trabajador en Derecho comunitario no es unívoco, sino que varía según el ámbito de aplicación de que se trate (sentencia de 12 de mayo de 1998, Martínez Sala, C-85/96, Rec. p. I-2691, apartado 31).

64 El término «trabajador» a efectos del artículo 141 CE, apartado 1, no aparece expresamente definido en el Tratado CE. Por lo tanto, para determinar su significado, procede recurrir a los principios de interpretación generalmente aceptados, teniendo en cuenta, en particular, su contexto y los objetivos del Tratado.

65 Según el artículo 2 CE, la Comunidad tiene por misión, entre otras, promover la igualdad entre el hombre y la mujer. El artículo 141 CE, apartado 1, constituye una expresión específica del principio de igualdad entre el hombre y la mujer, que forma parte de los derechos fundamentales, protegidos por el ordenamiento comunitario (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2000, Deutsche Post, asuntos acumulados C-270/97 y C-271/97, Rec. p. I-929, apartado 57). Como ya declaró el Tribunal de Justicia en su sentencia Defrenne II, antes citada (apartado 12), el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores de uno y otro sexo forma parte de los fundamentos de la Comunidad.

66 Por lo tanto, el término «trabajador» del artículo 141 CE, apartado 1, no puede definirse mediante una remisión a las legislaciones de los Estados miembros, sino que tiene un alcance comunitario. Además, no puede ser objeto de una interpretación restrictiva.

67 A efectos de esta disposición, debe considerarse trabajador a la persona que realiza, durante un período de tiempo determinado, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, ciertas prestaciones por las cuales percibe una remuneración (véanse, en especial, en materia de libre circulación de trabajadores, las sentencias de 3 de julio de 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec. p. 2121, apartado 17, y Martínez Sala, antes citada, apartado 32).

68 Según el artículo 141 CE, apartado 2, párrafo primero, a efectos de dicho artículo debe entenderse por retribución el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero

o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. De esta definición se deduce que los autores del Tratado no han querido incluir en el concepto de «trabajador» a efectos del artículo 141 CE, apartado 1, a los prestadores de servicios independientes, que no están ligados por un vínculo de subordinación al prestatario de los servicios (véase igualmente, en materia de libre circulación de trabajadores, la sentencia de 8 de junio de 1999, Meeusen, C-337/97, Rec. p. I-3289, apartado 15).

69 La pregunta sobre la existencia de dicho vínculo debe recibir una respuesta en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y de circunstancias que caractericen las relaciones entre las partes.

70 Cuando una persona sea trabajador a efectos del artículo 141 CE, apartado 1, la naturaleza del vínculo jurídico que la une a la otra parte de la relación laboral no es pertinente para la aplicación de dicho artículo (véanse, en materia de libre circulación de trabajadores, las sentencias de 31 de mayo de 1989, Bettray, 344/87, Rec. p. 1621, apartado 16, y de 26 febrero de 1992, Raulin, C-357/89, Rec. p. I-1027, apartado 10).

71 La calificación formal de trabajador por cuenta propia con arreglo al Derecho nacional no excluye que una persona deba ser calificada de trabajador a efectos del artículo 141 CE, apartado 1, si su independencia sólo es ficticia, disimulando así una relación laboral a efectos del mencionado artículo.

72 En lo que respecta a los profesores que tienen la obligación, ante una empresa intermediaria, de efectuar una prestación de servicios específica en un centro de enseñanza, procede analizar especialmente en qué medida se restringe la libertad

de los mismos para determinar su horario, su lugar de trabajo y el contenido del mismo. El hecho de que tales personas no estén obligadas a aceptar una prestación de servicios específica carece de repercusión en este contexto (véase, en este sentido, en materia de libre circulación de trabajadores, la sentencia Raulin, antes citada, apartados 9 y 10).

— El conjunto de personas que pueden incluirse en la comparación

73 Para analizar si una reglamentación respeta las exigencias del artículo 141 CE, apartado 1, es en principio el ámbito de aplicación de dicha reglamentación el que determina el conjunto de personas que pueden incluirse en la comparación.

74 Así, en lo que respecta a los planes de pensiones de empresa cuyo ámbito de aplicación se limita a la empresa de que se trate, el Tribunal de Justicia ha declarado que un trabajador no puede invocar el artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) para reclamar la retribución a la que podría tener derecho si perteneciera al sexo contrario cuando, actual o anteriormente, no haya en dicha empresa ningún trabajador del sexo contrario que lleve a cabo o que haya llevado a cabo un trabajo comparable (sentencia de 28 de septiembre de 1994, Coloroll Pension Trustees, C-200/91, Rec. p. I-4389, apartado 103). En cambio, en su sentencia de 13 de julio de 1989, Rinner-Kühn (171/88, Rec. p. 2743, apartado 11), donde se trataba de una normativa nacional, el Tribunal de Justicia basó su razonamiento en unas estadísticas sobre el número de trabajadores de uno y otro sexo a nivel nacional.

75 A fin de demostrar que el requisito de afiliación al TSS consistente en estar empleado en virtud de un contrato de trabajo, requisito que tiene su origen en una

reglamentación estatal, constituye una violación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por suponer una discriminación indirecta en contra de las mujeres, una trabajadora puede basarse en estadísticas que demuestren que, entre los profesores que son trabajadores a efectos del artículo 141 CE, apartado 1, y que cumplen todos los requisitos de afiliación a dicho régimen de pensiones salvo el de estar empleados en virtud de un contrato calificado de laboral por el Derecho nacional, el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres.

76 Si éste es el caso, la diferencia de trato en lo relativo a la afiliación al régimen de pensiones de que se trata debe estar objetivamente justificada. A este respecto, la calificación formal de trabajador por cuenta propia con arreglo al Derecho nacional no puede constituir una justificación.

— Consecuencias jurídicas

77 Si resulta que el requisito de afiliación a un régimen de pensiones consistente en estar empleado en virtud de un contrato de trabajo no respeta el artículo 141 CE, apartado 1, dicha cláusula dejará de ser aplicable, en virtud de la primacía del Derecho comunitario (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 1978, Simmenthal, 106/77, Rec. p. 629, apartado 24).

78 Habida cuenta de las observaciones formuladas por el Gobierno del Reino Unido en la vista de 28 de enero de 2003, procede añadir, que, con arreglo al artículo 6, apartado 1, letra b), de la Directiva 86/378, que aclara el alcance del artículo 141 CE, en la medida en que afecta a los trabajadores por cuenta ajena, el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional debe establecerse igualmente sin discriminación por razón de sexo.

79 A la vista de las consideraciones expuestas, procede responder a la segunda cuestión, letra b), primera parte, que, cuando no exista justificación objetiva alguna, el requisito de afiliación a un régimen de pensiones para profesores, establecido por una normativa estatal, consistente en estar empleado en virtud de un contrato de trabajo no es aplicable si se demuestra que, entre los profesores que son trabajadores a efectos del artículo 141 CE, apartado 1, y que cumplen todos los demás requisitos de afiliación, el porcentaje de mujeres que pueden cumplir dicho requisito es claramente inferior al de hombres. La calificación formal de trabajador por cuenta propia con arreglo al Derecho nacional no excluye que una persona deba ser calificada de trabajador a efectos del mencionado artículo si su independencia sólo es ficticia.

Sobre la segunda cuestión, letra b), segunda parte

80 En lo que respecta a ELS, el órgano jurisdiccional remitente pretende determinar, esencialmente, si la aplicabilidad del artículo 141 CE, apartado 1, a una empresa está subordinada al requisito de que el trabajador afectado pueda ser comparado a un trabajador de otro sexo empleado, en la actualidad o en el pasado, por el mismo empresario y que haya recibido, por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, una retribución más elevada y que por tanto una mujer no puede invocar estadísticas para reclamar, basándose en dicha disposición, el derecho de afiliarse a un régimen de pensiones establecido por una reglamentación estatal.

81 A este respecto, procede reconocer que una mujer puede basarse en datos estadísticos para demostrar que una cláusula contenida en una reglamentación estatal es contraria al artículo 141 CE, apartado 1, por suponer una discriminación contra las trabajadoras. Si dicha disposición no es aplicable, las consecuencias que de ello se derivan obligan, no sólo a las autoridades públicas o a los organismos sociales, sino también al empresario de que se trate.

82 Si, por ejemplo, un empresario sólo emplea trabajadores para quienes la duración normal del trabajo no supera las 10 horas a la semana o las 45 horas al mes y, con independencia del sexo del trabajador, no mantiene la retribución en caso de enfermedad por permitirlo así una ley indirectamente discriminatoria para las mujeres, como la que se discutía en el asunto que dio lugar a la sentencia Rinner-Kühn, antes citada, las trabajadoras pueden, sin embargo, invocar el artículo 141 CE, apartado 1, contra su empresario, a fin de reivindicar los derechos que la legislación nacional concede a los trabajadores para quienes la duración normal del trabajo es superior y eliminar así la cláusula discriminatoria.

83 En tal caso, es el legislador quien constituye la única fuente de la desigualdad de trato a que se refiere el apartado 18 de la sentencia Lawrence y otros, antes citada.

84 Procede responder, pues, a la segunda pregunta, letra b), segunda parte, que el artículo 141 CE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que, cuando se discute una reglamentación estatal, la aplicabilidad de dicha disposición a una empresa no está subordinada al requisito de que el trabajador afectado pueda ser comparado a un trabajador de otro sexo empleado, en la actualidad o en el pasado, por el mismo empresario y que haya recibido, por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, una retribución más elevada.

Costas

85 Los gastos efectuados por los Gobiernos del Reino Unido y de Alemania 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 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,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) mediante resolución de 22 de junio de 2001, declara:

1) **En circunstancias como las del asunto principal, el artículo 141 CE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que, en el caso de una mujer a quien no se le renueva su contrato laboral con una empresa y que es puesta de inmediato a disposición de su anterior empresario a través de otra empresa para prestar los mismos servicios, dicha mujer no puede invocar frente a la empresa intermediaria el principio de igualdad de retribución, tomando como término de comparación la retribución que percibe por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor un hombre empleado por el anterior empresario de dicha mujer.**

2) **El artículo 141 CE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que una mujer que se encuentre en circunstancias como las del asunto principal no tiene derecho a invocar el principio de igualdad de retribución a fin de poder adherirse a un régimen de pensiones profesional para profesores, establecido por una normativa estatal, al que sólo pueden adherirse los profesores titulares de un contrato de trabajo, utilizando como término de comparación la retribución que percibe por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor un hombre empleado por el anterior empresario de dicha mujer, retribución que comprende el derecho de adherirse al mencionado régimen.**

3) Cuando no exista justificación objetiva alguna, el requisito de afiliación a un régimen de pensiones para profesores, establecido por una normativa estatal, consistente en estar empleado en virtud de un contrato de trabajo no es aplicable si se demuestra que, entre los profesores que son trabajadores a efectos del artículo 141 CE, apartado 1, y que cumplen todos los demás requisitos de afiliación, el porcentaje de mujeres que pueden cumplir dicho requisito es claramente inferior al de hombres. La calificación formal de trabajador por cuenta propia con arreglo al Derecho nacional no excluye que una persona deba ser calificada de trabajador a efectos del mencionado artículo si su independencia sólo es ficticia.

4) El artículo 141 CE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que, cuando se discute una reglamentación estatal, la aplicabilidad de dicha disposición a una empresa no está subordinada al requisito de que el trabajador afectado pueda ser comparado a un trabajador de otro sexo empleado, en la actualidad o en el pasado, por el mismo empresario y que haya recibido, por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, una retribución más elevada.

Skouris Jann Timmermans

Gulmann Cunha Rodrigues La Pergola

Puissochet Schintgen Macken

Colneric von Bahr

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 13 de enero de 2004.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

V. Skouris