SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

de 11 de mayo de 1999 *

En el asunto C-309/97,

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

Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse

y

Wiener Gebietskrankenkasse,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) 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),

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G. C. Rodríguez Iglesias, Presidente; J.-P. Puissochet (Ponente), G. Hirsch y P. Jann, Presidentes de Sala; J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm y M. Wathelet, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Cosmas;
Secretaria: Sra. D. Louterman-Hubeau, administradora principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— En nombre del Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, por el Sr. Stefan Prochaska, Abogado de Viena;

— en nombre de la Wiener Gebietskrankenkasse, por el Sr. Josef Milchram, Abogado de Viena;

— en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. Ernst Röder, Ministerialrat del Bundesministerium für Wirtschaft, en calidad de Agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. Viktor Kreuschitz, Consejero Jurídico, y la Sra. Marie Wolfcarius, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales del Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, representado por los Sres. Stefan Prochaska y Gabriel Lansky, Abogado de Viena; de la Wiener Gebietskrankenkasse, representada por el Sr. Josef Milchram, y de la Comisión, representada por el Sr. Viktor Kreuschitz y la Sra. Marie Wolfcarius, expuestas en la vista de 10 de noviembre de 1998;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 19 de enero de 1999;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 5 de mayo de 1997, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de septiembre siguiente, el Oberlandesgericht Wien planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente, artículo 234 CE), siete cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) 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 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre el Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (Comité de Empresa de la Mutualidad Regional del Seguro de Enfermedad de Viena; en lo sucesivo, «Comité de Empresa») y la Wiener Gebietskrankenkasse (Mutualidad Regional del Seguro de Enfermedad de Viena; en lo sucesivo, «Mutualidad Regional»), sobre la retribución de los psicólogos titulados empleados como psicoterapeutas.

3 De la resolución de remisión se desprende que la retribución de los trabajadores empleados por los organismos austriacos de Seguridad Social se determina en varios reglamentos de servicio (Dienstordnungen), celebrados con carácter de convenios colectivos, aplicables a las diferentes categorías de personal. Así, los psicólogos habilitados para el ejercicio autónomo de su profesión están clasificados en la categoría F, escalón I, de la Dienstordnung A (Reglamento de servicio A; en lo sucesivo, «DO. A»), que se aplica a los empleados administrativos, al personal de enfermería y a los protésicos dentales, mientras que los médicos habilitados para el ejercicio autónomo de su profesión como especialistas están clasificados en la categoría B, escalón III, de la Dienstordnung B (Reglamento de servicio B; en lo sucesivo, «DO. B»), que se aplica a los médicos y dentistas. A modo de comparación, en 1995, la retribución de base neta de un empleado de la categoría F, escalón I, de la DO. A se situaba entre 24.796 y 51.996 ÖS, mientras que la de un médico de la categoría B, escalón III, de la DO. B se situaba entre 42.197 y 73.457 ÖS.

4 También resulta de la resolución de remisión que los organismos considerados pueden emplear tres categorías diferentes de psicoterapeutas: médicos que han terminado su formación de generalista o especialista, psicólogos titulados que están habilitados para ejercer de manera autónoma en el sector de la sanidad y, por último, personas que, sin poseer ni el título de médico ni el de psicólogo, han recibido una formación general y una formación específica en psicoterapia.

5 El Comité de Empresa solicitó al Arbeits- und Sozialgericht que declarara que la DO. B era aplicable a las relaciones nacidas de contratos de trabajo celebrados entre la Mutualidad Regional y los psicoterapeutas que hubieran efectuado estudios de psicología sancionados por un doctorado y que los interesados debían estar clasificados en la misma categoría que los médicos empleados como psicoterapeutas (es decir, en la categoría B, escalón III). Entre otras alegaciones sostuvo en apoyo de su pretensión, por una parte, que la clasificación por analogía estaba justificada por la formación y la actividad de los psicólogos psicoterapeutas, que también intervienen

en el sector de los tratamientos terapéuticos que cubre la DO. B, y, por otra parte, que la retribución inferior asignada a esta categoría de personal afectaba mayoritariamente a mujeres.

6 La Mutualidad Regional negó fundamento a esta pretensión alegando que pasaba por alto las diferencias de formación y de cualificación y que equivaldría a asimilar a los psicólogos titulados a los médicos especialistas. En su opinión, el hecho de que los psicólogos empleados en psicoterapia sean en su mayoría mujeres es meramente fortuito, y añade que en sus centros trabajan como médicos más mujeres que hombres.

7 El Arbeits- und Sozialgericht desestimó la demanda del Comité de Empresa por considerar que la Gleichbehandlungsgesetz 1979 (Ley de Igualdad de Trato) no regulaba las diferencias que pudieran surgir entre grupos de profesiones, sino sólo la igualdad de trato entre los sexos en la vida profesional. Entre otras apreciaciones, afirmó que la diferente retribución de los médicos y los psicólogos que trabajan como psicoterapeutas fue establecida de común acuerdo por las partes en los convenios colectivos y que está justificada, en particular, por la diferencia en las obligaciones que incumben a los interesados, ya que los médicos contratados como especialistas eran los únicos obligados a ejercer asimismo otras actividades médicas en situaciones de urgencia.

8 El Oberlandesgericht Wien, ante el cual se interpuso recurso de apelación, señala, en particular, que los siguientes hechos son pacíficos entre las partes: la Mutualidad Regional tiene empleados a un total de 248 médicos, de los cuales 135 son mujeres; en el centro indicado específicamente por el Comité de Empresa, trabajan como psicoterapeutas 6 psicólogos, 5 de ellos mujeres, y 6 médicos, de ellos, una mujer; de un total de 34 personas empleadas como psicoterapeutas en los organismos de Seguridad Social, 24 son psicólogos titulados, 18 de ellos mujeres, y 10 son médicos, 2 de ellos mujeres. También ha señalado que en Austria estaban inscritos como psicólogos con formación en psicoterapia 1.125 hombres y 2.338 mujeres.

9 Al estimar que, a la luz de estos datos, era precisa la interpretación de determinadas disposiciones comunitarias para la solución del litigio, el Oberlandesgericht resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones:

«1) ¿Existe un "mismo trabajo" o un "mismo puesto de trabajo" a efectos del artículo 119 del Tratado CE o de la Directiva 75/117/CEE también en el caso de que, durante un período prolongado (varios períodos retributivos), desempeñen la misma actividad trabajadores con diferentes habilitaciones profesionales?

2) Para la apreciación de la existencia de una discriminación a efectos del artículo 119 del Tratado CE o de la Directiva 75/117/CEE, ¿resulta determinante también el hecho de que

a) la fijación de la retribución dependa únicamente de las partes del contrato de trabajo, o se les deje libertad para decidir si incorporan al mismo las disposiciones del convenio colectivo,

b) existan retribuciones mínimas obligatorias para el conjunto de los trabajadores de un determinado sector, fijadas mediante normas de aplicación general (convenios colectivos), o

c) las retribuciones se rijan obligatoriamente y con carácter excluyente por convenios colectivos?

3) Para la definición de los grupos de comparación a efectos de determinar si una medida tiene un eventual efecto discriminatorio, cuando un convenio colectivo fija, mediante una norma definitiva en materia de retribuciones, una retribución diferente por una misma actividad o una actividad del mismo valor en función de las habilitaciones profesionales, ¿debe tomarse en cuenta

a) a los trabajadores concretos empleados en el centro de trabajo del empleador,

b) a los trabajadores empleados en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, o

c) al conjunto de los trabajadores con dichas habilitaciones profesionales?

4) En un caso como éste (cuestiones segunda y tercera), ¿procede tomar como referencia la proporción de hombres y de mujeres existente únicamente en el grupo desfavorecido, o en ambos grupos?

5) Cuando la actividad idéntica desempeñada por ambas categorías profesionales, considerada en un caso concreto, tan sólo constituye una parte de las actividades comprendidas dentro de la habilitación profesional para ejercerla, ¿debe tomarse en cuenta

a) al conjunto de las personas empleadas con ese tipo de habilitación profesional (todos los médicos especialistas y todos los psicólogos) que trabajan en el ámbito relevante (empresas, convenios colectivos; véase la tercera cuestión),

b) al conjunto de los empleados cualificados para esa actividad concreta (médicos especialistas en psiquiatría...), o

c) sólo a los empleados que desempeñan dicha actividad idéntica en la práctica?

6) Las diferencias de formación profesional, cuando se desempeña la misma función en el centro de trabajo, ¿pueden considerarse un criterio objetivo que justifique una diferencia de retribución? El hecho de contar con una habili-

tación profesional más extensa, ¿puede considerarse como un criterio objetivo que justifique una diferencia de retribución, independientemente de la función concreta que se desempeñe en la empresa?

En consecuencia, ¿resulta determinante el hecho de que

a) el grupo de trabajadores mejor retribuido también pueda ser empleado en otras tareas en la empresa, o

b) es preciso probar de manera concreta la realización de esas otras funciones?

¿Debe tenerse en cuenta, a este respecto, el hecho de que, con arreglo a las normas de los convenios colectivos aplicables, se establezca también una cláusula de protección contra el despido?

7) ¿Se desprende del artículo 222 del Tratado CE, o de la aplicación por analogía del artículo 174 del Tratado CE, que el derecho a acogerse a la retribución establecida en un convenio colectivo diferente (suscrito por las mismas partes), que en el presente caso podría derivarse del artículo 119 de Tratado CE o de la Directiva 75/117/CEE, sólo se adquiere a partir del momento de la declaración de dicho derecho por parte del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas?»

Sobre la primera cuestión

10 A tenor del párrafo primero del artículo 119 del Tratado, «cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo». En virtud del párrafo tercero del artículo 119, «la igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución

establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo».

11 A tenor del párrafo primero del artículo 1 de la Directiva, «el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado [...] implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo». El segundo párrafo de esta disposición precisa: «En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.»

12 El Comité de Empresa propone que se dé una respuesta afirmativa a la primera cuestión. En su opinión, el principio establecido por el Tribunal de Justicia en la sentencia de 27 de octubre de 1993, Enderby (C-127/92, Rec. p. I-5535), según la cual categorías de trabajadores que tienen profesiones y habilitaciones diferentes pueden ejercer funciones del mismo valor, debe aplicarse, *a fortiori*, cuando se ejercen funciones idénticas sobre la base de habilitaciones profesionales diferentes.

13 La Mutualidad Regional y la Comisión sostienen, por el contrario, que una misma actividad ejercida por trabajadores que tienen una habilitación profesional diferente, asociada a competencias y a obligaciones diferentes, no constituye un mismo trabajo en el sentido de las disposiciones citadas. Destacan, en particular, la importancia que tiene la formación profesional y la cualificación adquirida. La Comisión señala, además, que el Tribunal de Justicia no afirmó en la sentencia Enderby, antes citada, que las actividades profesionales entonces consideradas debieran ser consideradas como un mismo trabajo.

14 El Gobierno alemán, por su parte, recuerda que según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, una retribución diferente para un mismo trabajo puede encontrar justificación en una formación o en una habilitación profesional diferente. Estima, no

obstante, que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar los elementos de hecho específicos del litigio que se le ha sometido.

15 En primer lugar, debe destacarse que es jurisprudencia reiterada que una discriminación consiste en la aplicación de normas distintas a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes (véase, en particular, la sentencia de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C-342/93, Rec. p. I-475, apartado 16).

16 En cuanto a la alegación del Comité de Empresa, basta con señalar que en la sentencia Enderby, antes citada, el Tribunal de Justicia no se pronunció sobre la cuestión de si las funciones ejercidas por trabajadores pertenecientes a categorías profesionales diferentes eran del mismo valor. Se limitó a responder a cuestiones que se le formularon partiendo del supuesto de que dichas funciones eran del mismo valor, sin examinar la validez de dicha hipótesis (véase la sentencia Enderby, antes citada, apartados 11 y 12).

17 Para apreciar si determinados trabajadores ejercen un mismo trabajo, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (en este sentido, véase, la sentencia de 31 de mayo de 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Rec. p. I-1275, apartados 32 y 33).

18 De este modo, cuando ejercen una actividad aparentemente idéntica diferentes grupos de trabajadores que no disponen de la misma habilitación o cualificación profesional para ejercer su profesión, debe verificarse si dichos grupos efectúan el mismo trabajo en el sentido del artículo 119 del Tratado, tomando en cuenta los elementos relativos a la naturaleza de las tareas que pueden encomendarse a cada uno de dichos grupos de trabajadores, a los requisitos de formación exigidos para su ejercicio y a las condiciones laborales en las que dichas tareas se efectúan.

19 Como ha señalado el Abogado General en la letra c) del punto 32 de sus conclusiones, la formación profesional no sólo constituye uno de los factores que pueden justificar objetivamente una diferencia en las retribuciones asignadas a trabajadores que efectúan un mismo trabajo (en este sentido, véase la sentencia de 17 de octubre de 1989, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, «Danfoss», 109/88, Rec. p. 3199, apartado 23). Asimismo, se cuenta entre los criterios que permiten verificar si los trabajadores efectúan o no el mismo trabajo.

20 De las indicaciones contenidas en la resolución de remisión se desprende que si bien los psicólogos y los médicos empleados como psicoterapeutas por la Mutualidad Regional ejercen una actividad aparentemente idéntica, utilizan, para tratar a sus pacientes, conocimientos y capacidades adquiridas en disciplinas muy diferentes, unas fundadas en estudios de psicología y otras en estudios de medicina. Además, el órgano jurisdiccional nacional destaca que si bien tanto los médicos como los psicólogos realizan en la práctica un trabajo de psicoterapia, los primeros están habilitados para ejercer, además, otras actividades pertenecientes a un ámbito vedado a los segundos, quienes únicamente pueden ejercer como psicoterapeutas.

21 En tales circunstancias, no puede considerarse que se encuentren en una situación comparable dos grupos de trabajadores que han recibido una formación profesional diferente y que, debido al distinto alcance de la habilitación que se deriva de dicha formación y sobre cuya base fueron contratados, son requeridos para ejercer tareas o funciones diferentes.

22 No contradice esta apreciación la existencia de una tarifa única para los tratamientos de psicoterapia. En efecto, este hecho puede deberse a motivos de política social.

23 Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión que no se está en presencia del mismo trabajo en el sentido del artículo 119 del Tratado o de la Directiva cuando trabajadores con diferentes habilitaciones profesionales desempeñan la misma actividad durante un período prolongado.

Sobre las demás cuestiones

24 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, no procede responder a las demás cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional nacional.

Costas

25 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 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 el Oberlandesgericht Wien mediante resolución de 5 de mayo de 1997, declara:

No se está en presencia del mismo trabajo en el sentido del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) o 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, cuando trabajadores con diferentes habilitaciones profesionales desempeñan la misma actividad durante un período prolongado.

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Moitinho de Almeida Gulmann

Edward Ragnemalm Wathelet

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 11 de mayo de 1999.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

G. C. Rodríguez Iglesias