SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 9 de febrero de 1982 *

En el asunto 12/81,

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

Eileen Garland

y

British Rail Engineering Limited,

una decisión prejudicial sobre la interpretación de las normas del Tratado CEE relativas al principio de igualdad de retribución de los trabajadores y las trabajadoras en relación con una diferencia en las ventajas de transporte de que disfrutan los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena tras haberse jubilado,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G. Bosco, Presidente de la Sala Primera; en funciones de Presidente; A. Touffait y O. Due, Presidentes de Sala;

* Lengua de procedimiento: inglés.

P. Pescatore, A.J. Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, T. Koopmans, A. Chloros y F. Grévisse, Jueces;

Abogado General: Sr. P. VerLoren van Themaat;
Secretario: Sr. A. Van Houtte;

dicta la siguiente

Sentencia

(No se transcriben los antecedentes de hecho.)

Fundamentos de Derecho

1 Mediante resolución de 19 de enero de 1981, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de enero siguiente, la House of Lords planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado, del artículo 1 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) y del artículo 1 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre una empleada de la sociedad «British Rail Engineering Limited» (en lo sucesivo, «BREL»), filial del «British Rail Board», organismo creado mediante la «Transport Act» de 1962 y responsable de la administración de los ferrocarriles en el Reino Unido, y su empleador en relación con una discriminación de la que, supuestamente, son objeto las empleadas, al dejar de disfrutar, en el momento de su jubilación, de las ventajas de transporte en favor de sus cónyuges y sus

hijos a cargo, mientras que los empleados de sexo masculino siguen teniendo dichas ventajas.

3 Al haberse invocado ante la House of Lords, en relación con dicha situación, el artículo 119 y sus Directivas de aplicación, el referido órgano jurisdiccional planteó al Tribunal de Justicia, con carácter prejudicial, las dos cuestiones siguientes:

«1) Si un empresario otorga (aunque sin estar contractualmente obligado a ello) ventajas especiales en materia de transporte a sus antiguos empleados tras alcanzar estos la edad de jubilación, ventajas que constituyen una discriminación respecto a sus antiguas empleadas del modo anteriormente descrito, ¿es contraria dicha práctica:

a) al artículo 119 del Tratado CEE;

b) al artículo 1 de la Directiva 75/117/CEE del Consejo;

c) al artículo 1 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo?

2) En caso de respuesta afirmativa a las letras a), b) o c) de la primera cuestión, ¿son directamente aplicables en los Estados miembros el artículo 119 o alguna de las Directivas antes citadas, en el sentido de conferir a los justiciables que se encuentren en las circunstancias mencionadas derechos comunitarios que pueden invocar ante los órganos jurisdiccionales nacionales?»

Sobre la primera cuestión

4 Con el fin de aportar elementos útiles para responder a la primera cuestión, procede analizar inicialmente cuál es la naturaleza jurídica de las ventajas especiales en materia de transporte —de que se trata en el presente asunto— otorgadas por el empresario pese a no estar contractualmente obligado a ello.

5 A este respecto, interesa recordar que el Tribunal de Justicia, en su sentencia de 25 de mayo de 1971, Defrenne (80/70,↔ Rec. p. 445), considerando 6, afirmó que el párrafo segundo del artículo 119 incluye en el concepto de

retribución 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 su relación de trabajo con este último.

6 De la resolución de remisión se desprende que los empleados de sexo masculino de una empresa de transporte continúan disfrutando, al dejar su empleo por llegar a la edad de jubilación, de las ventajas especiales en materia de transporte en favor de sí mismos, de sus cónyuges y de sus hijos a cargo.

7 Dichas ventajas se caracterizan por ser otorgadas por el empresario al jubilado o a sus derechohabientes en especie, directa o indirectamente, en razón de su relación de trabajo.

8 Por otro lado, de una carta dirigida por el British Rail Board a los sindicatos el 4 de diciembre de 1975 se desprende que las ventajas en materia de transporte otorgadas tras la jubilación deben considerarse como la prolongación de las ventajas otorgadas mientras dura la relación de trabajo.

9 De estas consideraciones se deduce que unas ventajas en materia de transporte ferroviario del tipo de las consideradas por el órgano jurisdiccional nacional satisfacen los criterios que permiten calificarlas de retribución, en el sentido del artículo 119 del Tratado CEE.

10 El argumento según el cual dichas ventajas no constituyen una obligación contractual no es determinante. La naturaleza jurídica de dichas ventajas carece de relevancia para la aplicación del artículo 119, siempre que dichas ventajas se otorguen en conexión con la relación de trabajo.

11 De ello se deduce que cuando un empresario otorga, sin estar contractualmente obligado a ello, ventajas especiales en materia de transporte a sus antiguos empleados de sexo masculino jubilados, dicha circunstancia constituye una discriminación, en el sentido del artículo 119, respecto a sus antiguas empleadas a las que no se les otorgan las mismas ventajas.

12 Habida cuenta de la interpretación dada al artículo 119 del Tratado CEE, que resuelve por sí sola el problema planteado por el órgano jurisdiccional nacional, no procede examinar las letras b) y c) de la primera cuestión, que

plantean el mismo problema en relación con el artículo 1 de la Directiva 75/117 y con el artículo 1 de la Directiva 76/207.

Sobre la segunda cuestión

13 Al haber dado una respuesta afirmativa a la letra a) de la primera cuestión, se plantea el problema de la aplicabilidad directa del artículo 119 en los Estados miembros y de los derechos que, sobre esta base, pueden invocar los justiciables ante los órganos jurisdiccionales nacionales.

14 En su sentencia de 31 de marzo de 1981, Jenkins (96/80,↔ Rec. p. 911), apartado 17, el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 119 del Tratado se aplica directamente a todas las formas de discriminación que puedan apreciarse con la sola ayuda de los criterios de igualdad del trabajo e igualdad de retribución establecidos en el artículo antes citado, sin que sean necesarias para su aplicación medidas comunitarias o nacionales que desarrollen dichos criterios.

15 Cuando el Juez nacional pueda apreciar, con la ayuda de los criterios de igualdad del trabajo e igualdad de retribución y sin la adopción de medidas comunitarias o nacionales, que el hecho de otorgar ventajas especiales en materia de transporte únicamente a sus empleados jubilados de sexo masculino supone una discriminación por razón de sexo, las disposiciones del artículo 119 del Tratado serán directamente aplicables a tal situación.

Costas

16 Los gastos efectuados por la Comisión de las Comunidades Europeas y el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, 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,

declara:

1) **Cuando un empresario otorga, sin estar contractualmente obligado a ello, ventajas especiales en materia de transporte a sus antiguos empleados de sexo masculino jubilados, dichas ventajas constituyen una discriminación, en el sentido del artículo 119, respecto a sus antiguas empleadas a las que no se les otorgan las mismas ventajas.**

2) **Cuando el Juez nacional pueda apreciar, con la ayuda de los criterios de igualdad del trabajo e igualdad de retribución y sin la adopción de medidas comunitarias o nacionales, que el hecho de otorgar ventajas especiales en materia de transporte únicamente a sus empleados jubilados de sexo masculino supone una discriminación por razón de sexo, las disposiciones del artículo 119 del Tratado serán directamente aplicables a tal situación.**

Bosco Touffait Due Pescatore Mackenzie Stuart

O'Keeffe Koopmans Chloros Grévisse

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 9 de febrero de 1982.

El Secretario
A. Van Houtte

El Presidente en funciones
G. Bosco
Presidente de la Sala Primera