SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
13 de mayo de 1986 *

En el asunto 170/84,

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

Bilka-Kaufhaus GmbH

y

Karin Weber von Hartz,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres. Mackenzie Stuart, Presidente; T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann y R. Joliet, Presidentes de Sala; G. Bosco, O. Due, Y. Galmot y C. Kakouris, Jueces,

Abogado General: Sr. M. Darmon
Secretario: Sra. D. Louterman, Administradora

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de Bilka-Kaufhaus GmbH, parte demandante en el asunto principal, por los Sres. K. H. Koch, J. Burkardt y G. Haberer, Abogados de Frankfurt-am-Main,

— en nombre de la Sra. Weber von Hartz, parte demandada en el asunto principal, por el Sr. H. Thon, Abogado de Frankfurt-am-Main,

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. S. H. Hay, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente,

* Lengua de procedimiento: alemán.

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. J. Pipkorn y M. Beschel, miembros de su Servicio Jurídico, en calidad de Agentes,

oídas las conclusiones del Abogado General presentadas en audiencia pública el 15 de octubre de 1985,

dicta la presente

SENTENCIA

(No se reproducen los antecedentes de hecho.)

Fundamentos de Derecho

1 Mediante resolución de 5 de junio de 1984, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de julio siguiente, el Bundesarbeitsgericht planteó, en virtud del artículo 177 del Tratado CEE, tres cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación del artículo 119 de dicho Tratado.

2 Estas cuestiones se han suscitado en un litigio planteado entre la sociedad Bilka-Kaufhaus GmbH (en lo sucesivo, Bilka) y su antigua empleada, la Sra. Karin Weber von Hartz, en relación con la concesión a ésta del beneficio de una pensión de jubilación a cargo del régimen complementario de pensiones constituido por Bilka en favor de sus empleados.

3 Resulta del expediente que Bilka, que forma parte de un grupo de grandes almacenes instalado en la República Federal de Alemania y que emplea a varios miles de personas, ha constituido, desde hace varios años, un régimen complementario de pensiones (en lo sucesivo, pensiones de empresa) para sus empleados. Este régimen, que ha sido modificado en numerosas ocasiones, está considerado como parte integrante de los contratos de trabajo celebrados entre Bilka y sus empleados.

4 A tenor de la versión vigente a partir del 26 de octubre de 1973, los empleados a tiempo parcial sólo tienen derecho a beneficiarse de este régimen cuando hayan trabajado en jornada completa durante al menos quince años respecto a un período total de veinte años.

5 La Sra. Weber fue empleada de Bilka en calidad de vendedora, desde 1961 a 1976. Después de haber trabajado en jornada completa, optó por el trabajo a tiempo parcial a partir del 1 de octubre de 1972 y hasta el momento en que su relación laboral terminó. Como no había realizado un mínimo de quince años en tiempo completo, Bilka le denegó la concesión de una pensión de empresa.

6 La Sra. Weber ha impugnado, ante los tribunales laborales alemanes, la legalidad de la denegación de Bilka, alegando, entre otras cosas, que el régimen de las pensiones de empresa infringía el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos consagrado por el artículo 119 del Tratado CEE. La Sra. Weber ha mantenido, a este respecto, que la exigencia, para la concesión de una pensión de empresa, de un período mínimo de empleo en jornada completa, desfavorece a los trabajadores femeninos que, con el fin de prestar atenciones a su familia y a sus hijos, se ven obligados con mayor frecuencia que sus colegas masculinos a optar por el trabajo a tiempo parcial.

7 Bilka, por el contrario, afirma que no se le puede reprochar ninguna infracción del principio de igualdad de retribución, ya que la decisión de excluir a los empleados a tiempo parcial del régimen de las pensiones de empresa está basada en motivos económicos objetivamente justificados. Subraya, a este respecto, que el empleo de trabajadores en jornada completa implica, con relación al empleo de trabajadores a tiempo parcial, menores gastos accesorios y permite la utilización del personal durante todo el horario de apertura de los almacenes. Refiriéndose a las estadísticas relativas al grupo de que forma parte, Bilka alega que el 81,3 % de las pensiones de empresa pagadas hasta 1980 ha sido destinado al personal femenino, aun cuando éste represente únicamente el 72 % del personal. Estos datos demuestran la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo en el régimen objeto de litigio.

8 Tras haberse sometido el litigio entre la Sra. Weber y Bilka, mediante un recurso de «casación» al Bundesarbeitsgericht, éste decidió suspender el pronunciamiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones:

«1) ¿Se infringe el artículo 119 del Tratado por vía de una "discriminación indirecta" cuando una sociedad de grandes almacenes que emplea esencialmente a mujeres excluye a los empleados a tiempo parcial del beneficio del régimen de pensión de la empresa, a pesar del hecho de que esta exclusión afecta de manera desproporcionada a más mujeres que a hombres?

2) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión 1:

a) ¿Puede la empresa justificar esta discriminación manteniendo que pretende emplear el menor número posible de empleados a tiempo parcial aun cuando el interés de la empresa no impone semejante política de personal en el sector de los grandes almacenes?

b) ¿Debe organizar la empresa su régimen de jubilación teniendo debidamente en cuenta las dificultades especiales que encuentran los empleados con cargas familiares para cumplir las condiciones de concesión de una pensión de empresa?»

9 Con arreglo al artículo 20 del Protocolo sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, han presentado observaciones escritas Bilka, la Sra. Weber, el Gobierno del Reino Unido y la Comisión de las Comunidades Europeas.

Sobre la aplicabilidad del artículo 119

10 Con carácter preliminar, el Gobierno del Reino Unido alega que las condiciones a las que el empresario subordina la admisión de sus empleados en un régimen de pensiones de empresa, como el contemplado por el órgano jurisdiccional en sus cuestiones, no entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado.

11 En apoyo de dicha tesis, menciona la sentencia de 15 de junio de 1978 (Defrenne, 149/77, Rec. 1978, p. 1365), en la que el Tribunal de Justicia afirmó que el artículo 119 prevé únicamente las discriminaciones en materia salarial entre trabajadores masculinos y trabajadores femeninos, y que el alcance de este artículo no puede extenderse hasta cubrir otros elementos de la relación de trabajo, aun cuando se trate de elementos cuya aplicación puede tener consecuencias de orden pecuniario para los interesados.

12 El Gobierno del Reino Unido cita, en el mismo sentido, la sentencia de 16 de febrero de 1982 (Burton, 19/81, Rec. 1982, p. 555) en la que el Tribunal de Justicia declaró que una supuesta discriminación que resulte de una diferencia entre los límites de edad establecidos para la concesión de una indemnización por jubilación voluntaria, respecto a hombres y mujeres, respectivamente, no entra en el ámbito

de aplicación del artículo 119, sino en el de la Directiva 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70)

13 En la vista, el Gobierno del Reino Unido aludió además al texto de la propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, presentada por la Comisión el 5 de mayo de 1983 (DO C 134, p. 7). Según dicho Gobierno, el hecho de que la Comisión haya considerado necesario presentar esta propuesta pone de manifiesto que los regímenes profesionales de jubilación del tipo al que se refiere el órgano jurisdiccional nacional están cubiertos no por el artículo 119, sino por los artículos 117 y 118, de tal manera que la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres está subordinada, en este ámbito, a la adopción de disposiciones específicas por parte de las instituciones.

14 La Comisión alega, por el contrario, que el régimen de pensiones de empresa al que se refiere el órgano jurisdiccional nacional entra dentro del concepto de retribución, tal como se define en el párrafo 2 del artículo 119. Menciona, en apoyo de su opinión, la sentencia de 11 de marzo de 1981 (Worringham, 69/80, Rec. 1981, p. 767).

15 Para resolver el problema de la interpretación planteado por el Gobierno del Reino Unido, procede recordar que, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 119, cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. En su párrafo 2, el artículo 119 define el concepto de retribución en el sentido de que es necesario entender por retribución, a tenor de dicho 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».

16 En su sentencia de 25 de mayo de 1971 (Defrenne, 80/70, Rec. 1971, p. 445), el Tribunal de Justicia examinó la cuestión relativa a si una pensión de jubilación instituida dentro del ámbito de un régimen legal de seguridad social constituye un beneficio pagado indirectamente por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo, con arreglo al párrafo 2 del artículo 119.

17 El Tribunal de Justicia ha dado una respuesta negativa a esta cuestión, considerando que, aunque, en principio los beneficios que participan de la naturaleza de prestaciones de seguridad social no son extraños al concepto de retribución, tal como se define en el artículo 119, sin embargo, no pueden incluirse en este concepto los regímenes o prestaciones de seguridad social, especialmente las pensiones de jubilación, directamente regulados por la Ley, con exclusión de todo elemento de concertación dentro de la empresa o de la rama profesional interesada, y obligatoriamente aplicables a categorías generales de trabajadores.

18 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha observado que los regímenes de seguridad social permiten a los trabajadores beneficiarse de un sistema legal a cuya financiación contribuyen los trabajadores, los empresarios y, en su caso, los poderes públicos, no tanto en función de la relación de trabajo entre empresario y trabajador como de consideraciones de política social, de tal manera que la contribución de los empresarios a la financiación de dichos regímenes no puede considerarse como un pago directo o indirecto al trabajador, con arreglo al párrafo 2 del artículo 119.

19 Por lo tanto, es necesario preguntarse si las conclusiones a las que llegó el Tribunal de Justicia en la sentencia anteriormente citada pueden aplicarse también al caso considerado por el Juez nacional.

20 A este respecto, procede subrayar que, tal como resulta del expediente, el régimen de pensiones de empresa de que se trata en el litigio principal, aun cuando haya sido adoptado con arreglo a las disposiciones establecidas por el legislador alemán en cuanto a los regímenes del mismo tipo, encuentra su fuente en un acuerdo, celebrado entre Bilka y el Comité de Empresa en representación de sus empleados, y que tiene como efecto completar las prestaciones sociales debidas en virtud de la legislación nacional general mediante prestaciones cuya financiación está únicamente a cargo del empresario.

21 El origen convencional, y no legal, del régimen objeto de litigio está confirmado por el hecho de que dicho régimen y su correspondiente normativa están considerados, tal como se ha señalado más arriba, como parte integrante de los contratos de trabajo entre Bilka y sus empleados.

22 En estas condiciones, se debe concluir diciendo que el régimen de pensiones de empresa considerado en el litigio principal no constituye un régimen de seguridad social directamente regulado por la ley y, por consiguiente, excluido del ámbito de aplicación del artículo 119, y que las prestaciones concedidas a los empleados en virtud del régimen objeto de litigio constituyen un beneficio pagado por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo, con arreglo al párrafo 2 del artículo 119.

23 De todo ello resulta que el caso considerado por el órgano jurisdiccional nacional entra dentro del ámbito de aplicación del artículo 119.

Sobre la primera cuestión

24 Mediante la primera de las cuestiones planteadas al Tribunal de Justicia, el órgano jurisdiccional nacional pregunta si la política de personal seguida por una sociedad de grandes almacenes, y que consiste en excluir a los empleados a tiempo parcial de un régimen de pensiones de empresa, constituye una discriminación prohibida por el artículo 119 cuando esta exclusión afecte a un número mucho más importante de trabajadores femeninos que de trabajadores masculinos.

25 Para responder a esta cuestión, procede aludir a la sentencia de 31 de marzo de 1981 (Jenkins, 96/80, Rec. 1981, p. 911).

26 En esta sentencia, el Tribunal de Justicia examinó la cuestión relativa a si una práctica salarial consistente en fijar una retribución por horas menos elevada respecto al trabajo a tiempo parcial que respecto al trabajo en jornada completa es compatible con el artículo 119.

27 Dicha práctica es comparable a la considerada por el órgano jurisdiccional nacional en el presente asunto, dado que, aunque Bilka no establece diferencias entre la retribución por hora, según se trate de trabajadores a tiempo parcial o de trabajadores en jornada completa, no concede a los trabajadores que pertenecen a la segunda categoría el beneficio de una pensión de empresa. Como semejante pensión, tal como se ha reconocido más arriba, está comprendida dentro del concepto de retribución en los términos del párrafo 2 del artículo 119, de ello resulta que la retribución global que Bilka paga a los trabajadores en jornada completa es más elevada, en igualdad de horas trabajadas, que la que paga a los trabajadores a tiempo parcial.

28 Por ello, las conclusiones a las que llegó el Tribunal de Justicia en la sentencia de 31 de marzo de 1981 son válidas también en el marco del presente asunto.

29 De ello se deduce que, cuando resulte que un porcentaje considerablemente inferior de mujeres que de hombres trabaja en jornada completa, la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial del régimen de pensiones de empresa es contraria al artículo 119; teniendo en cuenta las dificultades que encuentran las trabajadoras para poder trabajar en jornada completa, esta medida no puede explicarse con factores que excluyan una discriminación por razón de sexo.

30 Sin embargo, si la empresa puede probar que su práctica salarial se basa en factores objetivamente justificados y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, no podrá apreciarse ninguna infracción del artículo 119.

31 Por tanto, procede responder a la primera cuestión del órgano jurisdiccional nacional diciendo que una sociedad de grandes almacenes que excluya a sus empleados a tiempo parcial del régimen de pensiones de empresa infringe el artículo 119 del Tratado cuando dicha medida afecte a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que la empresa pruebe que dicha medida se basa en factores objetivamente justificados y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

Sobre la cuestión 2, letra a)

32 Mediante la segunda cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pretende saber esencialmente si pueden considerarse como «razones económicas objetivamente justificadas», con arreglo a los términos de la sentencia de 31 de marzo de 1981, las razones que aduce Bilka para explicar su política salarial, aun cuando el interés de las empresas en el sector de los grandes almacenes no impone semejante política.

33 En sus observaciones Bilka mantiene que la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial del beneficio del régimen de pensiones de empresa tiende únicamente a desfavorecer el recurso al trabajo a tiempo parcial. Bilka alega, a este respecto, que, normalmente, los trabajadores a tiempo parcial se niegan a trabajar a última

hora de la tarde y los sábados. Por consiguiente, necesitaba, para garantizar la presencia de un número suficiente de trabajadores durante estos períodos de tiempo, procurar hacer el trabajo en jornada completa más atractivo que el trabajo a tiempo parcial, limitando únicamente a los trabajadores en jornada completa la admisión en el régimen de pensiones de empresa. Bilka deduce de esto que, en base a la sentencia de 31 de marzo de 1981 anteriormente citada, no puede reprochársele haber infringido el artículo 119.

34 La Sra. Weber observa, en cuanto a las razones alegadas para justificar la exclusión de que se trata, que Bilka no está obligada a contratar trabajadores a tiempo parcial y que, cuando decida hacerlo, no tiene la facultad de limitar posteriormente los derechos a la pensión de estos trabajadores, que ya sufren una reducción de sus derechos a causa de la menor duración de su trabajo.

35 Según la Comisión, el hecho de demostrar que el empresario, al adoptar determinada práctica salarial que discrimina, de hecho, a los trabajadores femeninos, persigue objetivos distintos de la discriminación de las mujeres no es suficiente para exluir una infracción del artículo 119. La Comisión considera que, para justificar, respecto a esta disposición, semejante práctica salarial, incumbe al empresario aducir, tal como el Tribunal lo afirmó en su sentencia de 31 de marzo de 1981, anteriormente citada, razones económicas objetivas relativas a la gestión de su empresa. Sería necesario, además, examinar si la práctica salarial de que se trata es necesaria y proporcionada con relación a los objetivos perseguidos por el empresario.

36 Corresponde al Juez nacional, que es el único competente para apreciar los hechos, determinar si y en qué medida los motivos expuestos por un empresario para explicar la adopción de una práctica salarial que se aplique con independencia del sexo del trabajador, pero que perjudique de hecho más a las mujeres que a los hombres, pueden ser considerados como razones económicas objetivamente justificadas. Cuando el Juez nacional constate que los medios elegidos por Bilka responden a una efectiva necesidad de la empresa, son idóneos para alcanzar el objetivo que ésta persigue y son necesarios a tal fin, la circunstancia de que las medidas de que se trate afecten a un número muy superior de trabajadores femeninos que de trabajadores masculinos no será suficiente para llegar a la conclusión de que implican una infracción del artículo 119.

37 Por lo tanto, procede responder a la cuestión 2, letra a), del órgano jurisdiccional nacional diciendo que, con arreglo al artículo 119, una sociedad de grandes almacenes puede justificar la adopción de una política salarial que implique la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial del régimen de pensiones de empresa, con

independencia de su sexo, alegando que pretende emplear el menor número posible de trabajadores de este tipo, cuando se constate que los medios elegidos para alcanzar este objetivo responden a una exigencia efectiva de la empresa, son idóneos para alcanzar el objetivo de que se trata y son necesarios a tal fin.

Sobre la cuestión 2, letra b)

38 En último lugar, con su cuestión 2, letra b), el órgano jurisdiccional nacional pregunta si el empresario está obligado, en virtud del artículo 119 del Tratado, a organizar el régimen de pensiones de empresa previsto para sus empleados de tal manera que se tenga en cuenta el hecho de que las cargas familiares que corresponden a los empleados de sexo femenino les impiden cumplir los requisitos necesarios para pretender obtener dicha pensión.

39 La Sra. Weber solicita, en sus observaciones, que se dé una respuesta afirmativa a esta cuestión. Alega que los efectos desfavorables que las mujeres deben soportar a causa de la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial del régimen de pensiones de empresa deberían, al menos, atenuarse obligando al empresario a considerar como períodos de trabajo en jornada completa los períodos durante los cuales los trabajadores femeninos han debido soportar cargas de orden familiar.

40 Por el contrario, según la Comisión, el principio contenido en el artículo 119 no impone a los empresarios que tengan en cuenta, cuando constituyan un régimen de pensiones de empresa para sus empleados, las obligaciones familiares a su cargo. Según la Comisión, debería perseguirse dicho objetivo mediante medidas adoptadas en virtud del artículo 117. Cita, a este respecto, la propuesta de Directiva del Consejo, aún no aprobada, relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, presentada el 4 de enero de 1982 (DO C 62, p. 7) y modificada el 5 de enero de 1983 (DO C 18, p.5).

41 Conviene recordar, como se ha reconocido en la sentencia de 15 de junio de 1978, anteriormente citada, que el ámbito de aplicación del artículo 119 está limitado al problema de las discriminaciones en materia salarial entre trabajadores masculinos y femeninos. Por el contrario, los problemas vinculados a las demás condiciones de empleo y de trabajo están considerados de manera general en otras disposiciones del Derecho comunitario, especialmente en los artículos 117 y 118 del Tratado, en la perspectiva de una armonización de los sistemas sociales de los Estados miembros y de una aproximación en este ámbito.

42 La imposición de una obligación del tipo de la mencionada por el órgano jurisdiccional en su cuestión queda fuera del ámbito de aplicación del artículo 119 y no encuentra, en el estado actual del Derecho comunitario, ningún otro fundamento en este Derecho.

43 Por consiguiente, es necesario responder a la cuestión 2, letra b), del órgano jurisdiccional nacional diciendo que el artículo 119 no tiene como efecto obligar a un empresario a organizar el régimen de pensiones de empresa constituido por él para sus empleados de manera que deba tener en cuenta las especiales dificultades que encuentran los empleados con cargas familiares para cumplir los requisitos que dan derecho a dicha pensión.

Costas

44 Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido y por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones al 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 planteado 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 Bundesarbeitsgericht, mediante resolución de 5 de junio de 1984, declara:

1) **Una sociedad de grandes almacenes que excluye a sus empleados a tiempo parcial del régimen de pensiones de empresa infringe el artículo 119 del Tratado CEE cuando dicha medida afecte a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que la empresa pruebe que dicha medida se basa en factores objetivamente justificados y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.**

2) A tenor de lo dispuesto en el artículo 119, una sociedad de grandes almacenes puede justificar la adopción de una política salarial que implique la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial del régimen de pensiones de empresa, con independencia de su sexo, alegando que pretende emplear el menor número posible de trabajadores de este tipo, cuando se constate que los medios elegidos para alcanzar este objetivo responden a una exigencia efectiva de la empresa, son idóneos para alcanzar el objetivo de que se trata y son necesarios a tal fin.

3) El artículo 119 no tiene como efecto obligar a un empresario a organizar el régimen de pensiones de empresa constituido por él para sus empleados de manera que deba tener en cuenta las especiales dificultades que encuentran los empleados con cargas familiares para cumplir los requisitos que dan derecho a dicha pensión.

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Bosco Due Galmot Kakouris

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, el 13 de mayo de 1986.

El Secretario

P. Heim

El Presidente

A. J. Mackenzie Stuart