SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

de 17 de febrero de 1998 *

En el asunto C-249/96,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el Industrial Tribunal, Southampton (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Lisa Jacqueline Grant

y

South-West Trains Ltd,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE, 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 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70),

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

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

Abogado General: Sr. M. B. Elmer;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— En nombre de la Sra. Grant, por la Sra. Cherie Booth, QC, por el Sr. Peter Duffy y por la Sra. Marie Demetriou, Barristers;

— en nombre de South-West Trains Ltd, por los Sres. Nicholas Underhill, QC, y Murray Shanks, Barrister;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. John E. Collins, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistido por los Sres. Stephen Richards y David Anderson, Barristers;

— en nombre del Gobierno francés, por las Sras. Catherine de Salins, sous-directeur de la direction des affaires juridiques del ministère des Affaires étrangères, y Anne de Bourgoing, chargé de mission en la misma Dirección, en calidad de Agentes;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. Christopher Docksey y por las Sras. Marie Wolfcarius y Carmel O'Reilly, miembros del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Grant, representada por la Sra. Cherie Booth, por el Sr. Peter Duffy y por la Sra. Marie Demetriou; de South-West Trains Ltd, representada por los Sres. Nicholas Underhill y Murray Shanks; del Gobierno del Reino Unido, representado por los Sres. John E. Collins, David Anderson y Patrick Elias, QC, y de la Comisión, representada por las Sras. Carmel O'Reilly y Marie Wolfcarius, expuestas en la vista de 9 de julio de 1997;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 30 de septiembre de 1997;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 19 de julio de 1996, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de julio siguiente, el Industrial Tribunal, Southampton, planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, seis cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del mismo Tratado, 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 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 profesionales, 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 la Sra. Grant y su empresario, South-West Trains Ltd (en lo sucesivo, «SWT»), con motivo de la negativa por parte de este último a conceder reducciones en el precio de los transportes a la compañera de la Sra. Grant.

3 La Sra. Grant es empleada de SWT, compañía de ferrocarriles de la región de Southampton.

4 La cláusula 18 de su contrato de trabajo, titulada «Ventajas concedidas en materia de transportes», estipula lo siguiente:

«Tendrá Vd. derecho a la gratuidad y a las reducciones en el precio de los transportes aplicables a los empleados de su misma categoría. Su cónyuge y las personas a cargo de Vd. disfrutarán también de reducciones en materia de transporte. Estas reducciones serán concedidas discrecionalmente por [el empresario] y serán suprimidas en caso de abuso.»

5 En la época de los hechos controvertidos, el reglamento adoptado por el empresario para la aplicación de estas estipulaciones (Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations) preveía, en su artículo 8 («cónyuge»):

«Las reducciones en el precio de los transportes serán concedidas a todo empleado casado [...] en favor de su cónyuge, salvo si este último está legalmente separado del empleado.

[...]

Las reducciones en el precio de los transportes se concederán en lo que respecta al "common law opposite sex spouse" [expresión utilizada habitualmente para designar a la persona del otro sexo con la que se convive maritalmente] del empleado [...] previa presentación de una declaración formal de que existe una relación significativa desde hace dos años o más [...]»

6 Dicho reglamento precisaba, además, las condiciones en que podían concederse las reducciones en el precio de los transportes al trabajador en activo (artículos 1 a 4), al trabajador que hubiera cesado, de manera provisional o definitiva, en su actividad (artículos 5 a 7), al cónyuge supérstite del trabajador (artículo 9), a los hijos del trabajador (artículos 10 y 11) y a las personas de su familia que estuvieran a su cargo (artículo 12).

7 Basándose en estas disposiciones, la Sra. Grant solicitó, el 9 de enero de 1995, que se le concedieran reducciones en el precio de los transportes en favor de la compañera con la que, según declaraba, tenía «una relación significativa» desde hacía más de dos años.

8 SWT se negó a conceder la ventaja solicitada por estimar que, en el caso de personas no casadas, las reducciones en el precio de los transportes sólo podían concederse en favor de un compañero del otro sexo.

9 La Sra. Grant interpuso entonces un recurso contra SWT ante el Industrial Tribunal, Southampton, manteniendo que la denegación de su solicitud constituía una discriminación por razón de sexo, contraria a la Equal Pay Act 1970 (Ley sobre la igualdad de retribución), al artículo 119 del Tratado o a la Directiva 76/207. En

particular, alegó que su predecesor en el puesto de trabajo, un hombre que había declarado tener una relación significativa con una mujer desde hacía más de dos años, había disfrutado de las ventajas que se le negaban a ella.

10 El Industrial Tribunal, Southampton, consideró que se veía ante la dificultad de determinar si la negativa a conceder las referidas ventajas, basada en la orientación sexual de la empleada, era una «discriminación por razón de sexo», en el sentido del artículo 119 del Tratado y de las Directivas relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Señaló que, si bien alguno de los órganos jurisdiccionales del Reino Unido habían dictado resoluciones que respondían en sentido negativo a esta cuestión, la sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de abril de 1996, P./S. (C-13/94, Rec. p. I-2143), constituía «un precedente en apoyo de la idea de que la discriminación basada en la orientación sexual [era] ilegal».

11 Por estas razones, el Juez nacional planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Es contrario (sin perjuicio de la cuestión n° 6) al principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, establecido por el artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y por el artículo 1 de la Directiva 75/117 del Consejo, denegar a un empleado determinadas reducciones en el precio de los transportes en favor de un compañero del mismo sexo, con el que convive sin estar casado, cuando tales reducciones se conceden en favor de los cónyuges de los empleados de la misma categoría o de sus compañeros del otro sexo con los que conviven sin estar casados?

2) La "discriminación por razón de sexo", a que se refiere el artículo 119, ¿incluye la discriminación basada en la orientación sexual del empleado?

3) La "discriminación por razón de sexo", a que se refiere el artículo 119, ¿incluye la discriminación basada en el sexo del compañero de ese empleado?

4) En caso de que la respuesta a la primera cuestión sea afirmativa, ¿confiere el ordenamiento jurídico comunitario al empleado a quien se hayan denegado tales reducciones un derecho que pueda invocar directamente contra su empresario?

5) ¿Es contraria a lo dispuesto en la Directiva 76/207 del Consejo una denegación de este tipo?

6) ¿Puede un empresario, en vez de alegar una razón económica o de organización relacionada con el empleo de que se trate, justificar tal denegación demostrando a) que el objetivo de las reducciones de que se trata es conceder ventajas a las personas casadas o a las que se encuentren en una situación equivalente a éstas y b) que, tradicionalmente, la sociedad no ha equiparado al matrimonio las relaciones entre personas del mismo sexo que conviven y, por lo general, no las equipara?»

12 Habida cuenta de lo estrechamente vinculadas que están entre sí estas seis cuestiones, procede examinarlas conjuntamente.

13 Con carácter preliminar, debe recordarse que el Tribunal de Justicia ya consideró que unas reducciones en el precio de los transportes concedidas por un empresario a sus antiguos empleados, a sus cónyuges o a las personas a su cargo, por razón del trabajo de dichos empleados, podían calificarse de «retribución», en el sentido del artículo 119 del Tratado (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de febrero de 1982, Garland, 12/81, Rec. p. 359, apartado 9).

14 En el presente asunto, consta que una reducción en el precio de los transportes concedida por un empresario, sobre la base del contrato de trabajo, en favor del cónyuge o de la persona, del otro sexo, con la que el trabajador mantiene una relación estable sin vínculo matrimonial, está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado. Por tanto, la Directiva 76/207, mencionada en la quinta cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente, no se aplica a una ventaja de este tipo (véase la sentencia de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C-342/93, Rec. p. I-475, apartado 24).

15 Del tenor de las otras cuestiones y de los fundamentos de la resolución de remisión se desprende que el Juez nacional quiere saber si el hecho de que un empresario se niegue a conceder una reducción en el precio de los transportes en favor de la persona, del mismo sexo, con la que un trabajador mantiene una relación estable constituye una discriminación prohibida por el artículo 119 del Tratado y por la Directiva 75/117, cuando esa reducción se concede en lo que respecta al cónyuge del trabajador o a la persona, de distinto sexo, con la que éste mantiene una relación estable sin vínculo matrimonial.

16 La Sra. Grant considera, en primer lugar, que tal denegación constituye una discriminación directamente basada en el sexo. Alega que su empresario habría tomado una decisión diferente si las ventajas de que se trata en el litigio principal hubieran sido reclamadas por un hombre que viviese con una mujer, y no por una mujer que vive con otra.

17 A este respecto, la Sra. Grant mantiene que el solo hecho de que el trabajador de sexo masculino que ocupó anteriormente su puesto de trabajo hubiese obtenido reducciones en el precio de los transportes en favor de su compañera, sin estar casado con ésta, es suficiente para considerar que se trata de una discriminación

directa por razón de sexo. Según ella, si una trabajadora disfruta de las mismas ventajas que un trabajador, siendo iguales todas las demás circunstancias, dicha trabajadora es víctima de una discriminación por razón de sexo (enfoque denominado «criterio del factor distintivo único» — «but for test»).

18 La Sra. Grant alega también que una negativa de ese tipo constituye una discriminación basada en la orientación sexual, comprendida dentro del concepto de «discriminación por razón de sexo» a que se refiere el artículo 119 del Tratado. Según ella, las diferencias de trato basadas en la orientación sexual se deben a los prejuicios relativos al comportamiento sexual o afectivo de las personas de un sexo determinado y, en realidad, se basan en el sexo de esas personas. Añade que esa interpretación resulta de la sentencia P./S., antes citada, y responde tanto a las Resoluciones y Recomendaciones adoptadas por las Instituciones comunitarias como a la evolución de las normas internacionales en materia de derechos humanos y de las normas nacionales en materia de igualdad de trato.

19 Por último, la Sra. Grant alega que la denegación de su solicitud no está objetivamente justificada.

20 SWT, así como los Gobiernos francés y del Reino Unido, estiman que la denegación de una ventaja como la controvertida en el litigio principal no es contraria al artículo 119 del Tratado. Alegan, en primer lugar, que la sentencia P./S., antes citada, que sólo se refiere a los casos de transexualidad, se limita a equiparar las discriminaciones por razón del cambio de sexo de una persona a las discriminaciones basadas en la pertenencia de una persona a un sexo determinado.

21 En segundo lugar, mantienen que la diferencia de trato denunciada por la Sra. Grant no se basa en su orientación o en su tendencia sexual, sino en el hecho de que no cumple los requisitos establecidos por el reglamento de la empresa.

22 Por último, según ellos, las discriminaciones basadas en la orientación sexual no son «discriminaciones por razón de sexo», en el sentido del artículo 119 del Tratado o de la Directiva 75/117. A este respecto, invocan especialmente el tenor y los objetivos de dicho artículo, el hecho de que los Estados miembros no estén de acuerdo sobre la equiparación de las relaciones estables entre personas del mismo sexo a las relaciones estables entre personas de distinto sexo, la falta de protección de estas relaciones en virtud de los artículos 8 o 12 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950 (en lo sucesivo, «Convenio»), y la consiguiente inexistencia de discriminación en el sentido del artículo 14 del mismo Convenio.

23 La Comisión considera también que la denegación de la solicitud de la Sra. Grant no es contraria al artículo 119 del Tratado ni a la Directiva 75/117. Desde su punto de vista, las discriminaciones basadas en la orientación sexual de los trabajadores pueden considerarse como «discriminaciones por razón de sexo», contempladas por dicho artículo. No obstante, alega que la discriminación denunciada por la Sra. Grant no está basada en su orientación sexual, sino en el hecho de que no vive «en pareja» o con un «cónyuge», en el sentido que el Derecho de la mayor parte de los Estados miembros, el Derecho comunitario y el Derecho que resulta del Convenio dan a estos conceptos. La Comisión estima que, en tales circunstancias, la diferencia de trato a que da lugar la regulación vigente en la empresa en la que trabaja la Sra. Grant no es contraria al artículo 119 del Tratado.

24 Vistos los documentos que obran en autos, es preciso, en primer lugar, responder a la cuestión de si una condición establecida por un reglamento de empresa, como la controvertida en el litigio principal, constituye una discriminación basada directamente en el sexo del trabajador. En caso de respuesta negativa, procederá, en segundo lugar, investigar si el Derecho comunitario exige que las relaciones estables entre dos personas del mismo sexo sean equiparadas por cualquier empresario a las relaciones entre personas casadas o a las relaciones estables, sin vínculo matrimonial, entre dos personas de distinto sexo. Por último, deberá examinarse la cuestión de si una discriminación basada en la orientación sexual constituye una discriminación por razón del sexo del trabajador.

25 En primer lugar, procede señalar que la normativa aplicable en la empresa donde trabaja la Sra. Grant prevé la concesión de reducciones en el precio de los transportes al trabajador, a su «cónyuge», es decir, a la persona con la que el trabajador esté casado y de la que no esté legalmente separado, o a la persona del otro sexo con la que mantenga una relación «significativa» desde hace dos años o más, a sus hijos, a las personas de su familia que estén a su cargo y a su cónyuge supérstite.

26 La denegación de la solicitud de la Sra. Grant se basa en el hecho de que ésta no reúne los requisitos previstos por dicha normativa y, más concretamente, que no vive con un «cónyuge» o con una persona del otro sexo con la que mantiene una relación «significativa» desde hace por lo menos dos años.

27 Este último requisito, del que resulta que el trabajador debe vivir de manera estable con una persona del otro sexo para poder disfrutar de las reducciones en el precio de los transportes, es, igual que los demás requisitos alternativos previstos por el reglamento de la empresa, aplicado con independencia del sexo del trabajador de que se trate. Así pues, las reducciones en el precio de los transportes son denegadas a un trabajador de sexo masculino que viva con otro hombre, del mismo modo que se le deniegan a una trabajadora que viva con otra mujer.

28 Dado que el requisito establecido por el reglamento de la empresa se aplica de igual modo a las trabajadoras que a los trabajadores, no puede considerarse que constituya una discriminación directamente basada en el sexo.

29 En segundo lugar, procede examinar si, en lo que respecta a la aplicación de un requisito como el controvertido en el litigio principal, las personas que mantienen una relación estable con un compañero del mismo sexo están en la misma situación que las personas casadas o las que tienen una relación estable, sin vínculo matrimonial, con un compañero del otro sexo.

30 La Sra. Grant alega especialmente que el Derecho de los Estados miembros, así como el de la Comunidad y los de otras organizaciones internacionales, equiparan cada vez más frecuentemente ambas situaciones.

31 A este respecto, si bien es cierto que, como señaló la Sra. Grant, el Parlamento Europeo ha declarado que deploraba cualquier discriminación motivada por la tendencia sexual de un individuo, no lo es menos que la Comunidad no ha adoptado, hasta ahora, normas para poner en práctica dicha equiparación.

32 En lo que se refiere al Derecho de los Estados miembros, aun cuando en algunos de ellos la vida en común de dos personas del mismo sexo se equipara al matrimonio, aunque de modo incompleto, en la mayor parte de los Estados miembros se equipara a las relaciones heterosexuales estables sin vínculo matrimonial sólo en lo que respecta a un número limitado de derechos o no es objeto de ningún reconocimiento específico.

33 Por su parte, la Comisión Europea de Derechos Humanos estima que, a pesar de la evolución contemporánea de las mentalidades en cuanto a la homosexualidad, las relaciones homosexuales duraderas no están comprendidas en el ámbito de aplicación del derecho al respeto de la vida familiar, protegido por el artículo 8 del Convenio (véanse, especialmente, las Decisiones de 3 de mayo de 1983, X. e Y./Reino Unido, nº 9369/81, D R 32, p. 220; de 14 de mayo de 1986, S./Reino Unido, nº 11716/85, D R 47, p. 274, apartado 2, y de 19 de mayo de 1992, Kerkhoven y Hinke/Países Bajos, nº 15666/89, no publicada, apartado 1) y que las disposiciones nacionales que, a efectos de protección de la familia, dan un trato más favorable a las personas casadas y a las personas de distinto sexo que conviven como marido y mujer que el que dispensan a las personas del mismo sexo que mantienen relaciones duraderas, no son contrarias al artículo 14 del Convenio, que prohíbe las discriminaciones por razón de sexo (véanse las Decisiones S./Reino Unido, antes

citada, apartado 7; de 9 de octubre de 1989, C. y L. M./Reino Unido, nº 14753/89, no publicada, apartado 2, y de 10 de febrero de 1990, B./Reino Unido, nº 16106/90, D R 64, p. 278, apartado 2).

34 En un contexto diferente, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos interpreta además el artículo 12 del Convenio en el sentido de que se refiere únicamente al matrimonio tradicional entre dos personas de sexo biológico diferente (véanse las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 17 de octubre de 1986, Rees, Serie A nº 106, p. 19, apartado 49, y de 27 de septiembre de 1990, Cossey, Serie A nº 184, p. 17, apartado 43).

35 De cuanto precede resulta que, en el estado actual del Derecho en el seno de la Comunidad, las relaciones estables entre dos personas del mismo sexo no se equiparan a las relaciones entre personas casadas o a las relaciones estables sin vínculo matrimonial entre personas de distinto sexo. Por consiguiente, el Derecho comunitario no obliga a un empresario a equiparar la situación de una persona que tiene una relación estable con un compañero del mismo sexo a la de una persona casada o que tiene una relación estable sin vínculo matrimonial con un compañero del otro sexo.

36 En tales circunstancias, sólo al legislador puede corresponder adoptar, en su caso, medidas que puedan afectar a esa situación.

37 Por último, la Sra. Grant mantiene que de la sentencia P./S., antes citada, resulta que las diferencias de trato basadas en la orientación sexual forman parte de las «discriminaciones por razón de sexo» prohibidas por el artículo 119 del Tratado.

38 En aquel asunto, se pedía al Tribunal de Justicia que se pronunciara sobre si una medida de despido basada en el cambio de sexo del trabajador de que se trataba debía considerarse como una «discriminación por razón de sexo», en el sentido de la Directiva 76/207.

39 En efecto, el Juez remitente se preguntaba si dicha Directiva no tenía un ámbito de aplicación más amplio que la Sex Discrimination Act 1975 (Ley sobre discriminaciones por razón de sexo) que tenía que aplicar y que, según él, no abarcaba las discriminaciones basadas en la pertenencia del trabajador afectado a uno u otro sexo.

40 En sus observaciones ante el Tribunal de Justicia, el Gobierno del Reino Unido y la Comisión habían mantenido que la Directiva sólo prohibía las discriminaciones originadas por la pertenencia del trabajador afectado a uno u otro sexo, pero no las basadas en su cambio de sexo.

41 En respuesta a esta alegación, el Tribunal de Justicia señaló que las disposiciones de la Directiva que prohíben las discriminaciones entre hombres y mujeres no eran más que la expresión, en el ámbito limitado que les es propio, del principio de igualdad, que es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario. Estimó que esta circunstancia abogaba en contra de una interpretación restrictiva del ámbito de aplicación de dichas disposiciones y llevaba a aplicar estas últimas a las discriminaciones basadas en el cambio de sexo del trabajador.

42 El Tribunal de Justicia consideró que, en realidad, tales discriminaciones se basaban fundamentalmente, si no exclusivamente, en el sexo de la persona de que se trataba. Este razonamiento, que lleva a considerar que dichas discriminaciones deben prohibirse por la misma razón que las discriminaciones basadas en la pertenencia de

una persona a un sexo determinado, con las que están estrechamente relacionadas, se limita al caso del cambio de sexo de un trabajador y, por tanto, no se aplica a las diferencias de trato basadas en la orientación sexual de una persona.

43 Sin embargo, la Sra. Grant estima que, al igual que ciertas disposiciones de Derecho nacional o de Convenios internacionales, las disposiciones comunitarias en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres deben interpretarse en el sentido de que abarcan las discriminaciones basadas en la orientación sexual. A este respecto, la demandante en el litigio principal hace referencia especialmente al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 16 de diciembre de 1966 (Recueil des traités des Nations Unies, vol. 999, p. 171), en el que, según el Comité de Derechos Humanos establecido de conformidad con su artículo 28, el concepto de «sexo» se refiere también a las preferencias sexuales (Comunicación nº 488/1992, Toonen c. Australia, opiniones aprobadas el 31 de marzo de 1994 en el 50.º período de sesiones, apartado 8.7).

44 Sobre este extremo, procede recordar que dicho Pacto figura entre los instrumentos internacionales relativos a la protección de los derechos humanos que el Tribunal de Justicia tiene en cuenta para la aplicación de principios generales del Derecho comunitario (véanse, por ejemplo, las sentencias de 18 de octubre de 1989, Orkem/Comisión, 374/87, Rec. p. 3283, apartado 31, y de 18 de octubre de 1990, Dzodzi, asuntos acumulados C-297/88 y C-197/89, Rec. p. I-3763, apartado 68).

45 No obstante, si bien el respeto de los derechos fundamentales que forman parte de dichos principios generales constituye un requisito para la legalidad de los actos comunitarios, estos derechos no pueden, en sí mismos, producir el efecto de ampliar el ámbito de aplicación de las disposiciones del Tratado más allá de las competencias de la Comunidad (véase, especialmente, en lo que respecta al alcance

del artículo 235 del Tratado CE en relación con el respeto de los derechos humanos, el dictamen 2/94, de 28 de marzo de 1996, Rec. p. I-1759, apartados 34 y 35).

46 Además, en la Comunicación del Comité de Derechos Humanos a la que se refiere la Sra. Grant, dicho órgano, que, por otra parte, no es un órgano jurisdiccional y cuyas opiniones carecen de valor jurídico vinculante, se limitó, según su propio tenor y sin dar ninguna motivación específica, a «señalar que, a su parecer, debe considerarse que la referencia al "sexo" que figura en el apartado 1 del artículo 2 y en el artículo 26 incluye las preferencias sexuales».

47 Por lo tanto, una observación de este tipo, que además no parece reflejar la interpretación generalmente admitida hoy día del concepto de discriminación por razón de sexo que figura en diferentes instrumentos internacionales en materia de protección de los derechos fundamentales, no puede, en cualquier caso, llevar al Tribunal de Justicia a ampliar el alcance del artículo 119 del Tratado. En tales circunstancias, el alcance de este artículo, como el de toda disposición de Derecho comunitario, sólo puede determinarse teniendo en cuenta su tenor literal y su objetivo, así como el lugar que ocupa en el sistema del Tratado y el contexto jurídico en el que se integra dicha disposición. Pues bien, de las consideraciones expuestas resulta que, en su estado actual, el Derecho comunitario no se aplica a una discriminación basada en la orientación sexual, como la que es objeto del litigio principal.

48 No obstante, procede señalar que el Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado el 2 de octubre de 1997, ha previsto añadir al Tratado CE un artículo 6 A que, tras la entrada en vigor de dicho Tratado, permitirá al Consejo adoptar, en determinadas circunstancias (voto por unanimidad a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo), las medidas necesarias para la supresión de diferentes formas de discriminación, entre otras la basada en la orientación sexual.

49 Por último, habida cuenta de lo que precede, no es necesario examinar la alegación de la Sra. Grant relativa a que una decisión denegatoria como la adoptada respecto a ella no está objetivamente justificada.

50 Por consiguiente, debe responderse al Juez nacional que la negativa, por parte de un empresario, a conceder una reducción en el precio de los transportes en favor de la persona, del mismo sexo, con la que un trabajador mantiene una relación estable, cuando tal reducción se concede en favor del cónyuge del trabajador o de la persona, de distinto sexo, con la que éste mantiene una relación estable sin vínculo matrimonial, no constituye una discriminación prohibida por el artículo 119 del Tratado o por la Directiva 75/117.

Costas

51 Los gastos efectuados por los Gobiernos del Reino Unido y francés, así como 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 Industrial Tribunal, Southampton, mediante resolución de 19 de julio de 1996, declara:

La denegación, por parte de un empresario, de una reducción en el precio de los transportes en favor de la persona, del mismo sexo, con la que un trabajador mantiene una relación estable, cuando tal reducción se concede en favor del cónyuge del trabajador o de la persona, de distinto sexo, con la que éste mantiene una relación estable sin vínculo matrimonial, no constituye una discriminación prohibida por el artículo 119 del Tratado CE o por 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.

Rodríguez Iglesias Gulmann Ragnemalm

Wathelet Mancini Moitinho de Almeida

Kapteyn Murray Edward

Puissochet Hirsch Jann Sevón

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 17 de febrero de 1998.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

G. C. Rodríguez Iglesias