SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)
de 8 de septiembre de 2005 *

En el asunto C-191/03,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por la Labour Court (Irlanda), mediante resolución de 14 de abril de 2003, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de mayo de 2003, en el procedimiento entre

North Western Health Board

y

Margaret McKenna,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans, Presidente de Sala, y los Sres. C. Gulmann (Ponente) y R. Schintgen, Jueces;

* Lengua de procedimiento: inglés.

Abogado General: Sr. P. Léger;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 17 de junio de 2004;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del North Western Health Board, por los Sres. A. Collins, SC, y A. Kerr, BL;

— en nombre de la Sra. McKenna, por el Sr. D. Connolly, SC, y la Sra. M. Bolger, BL;

— en nombre de Irlanda, por el Sr. E. Regan y la Sra. S. Belshaw, BL;

— en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por el Sr. A. Cingolo, avvocato dello Stato;

— en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. E. Riedl, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. R. Caudwell, en calidad de agente, asistida por la Sra. K. Smith, Barrister;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. M.-J. Jonczy y N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 2 de diciembre de 2004;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 141 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), así como 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 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el North Western Health Board (en lo sucesivo, «Board») y la Sra. McKenna, su empleada, en relación con el importe de la retribución percibida por ésta durante una baja por enfermedad ligada a un embarazo y con la imputación de tal ausencia al número total máximo de días de baja por enfermedad retribuidos, a los que tiene derecho un trabajador a lo largo de un período determinado.

Marco jurídico

3 El artículo 141 CE, apartados 1 y 2, dispone:

«1. 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.

2. 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.

[...]»

4 El artículo 1, párrafo primero, de la Directiva 75/117 establece:

«El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo [141] 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.»

5 El artículo 3 de la misma Directiva prevé:

«Los Estados miembros suprimirán las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución.»

6 El artículo 4 precisa lo siguiente:

«Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las disposiciones que figuren en los convenios colectivos, baremos o acuerdos salariales, o contratos individuales de trabajo, y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución, sean nulas, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas.»

7 A tenor de su artículo 1, apartado 1, la Directiva 76/207 tiene por objeto «la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en las condiciones previstas en el apartado 2, a la seguridad social [...]».

8 El artículo 2 de esta Directiva dispone:

«1. El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes, supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

[...]

3. La presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.

[...]»

9 El artículo 5 de la misma Directiva regula la igualdad de trato respecto a las condiciones de trabajo en los siguientes términos:

«1. La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.

2. Para ello, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;

b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los

convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes;

[...]»

10 El Derecho irlandés fue adaptado a las Directivas 75/117 y 76/207 mediante la Ley sobre la igualdad laboral (Employment Equality Act) de 1998.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

11 La Sra. McKenna, empleada en el sector público irlandés por el Board, se quedó embarazada en el mes de enero de 2000. Durante la casi totalidad de su embarazo estuvo de baja por prescripción médica a causa de un estado patológico ligado a su embarazo.

12 En el régimen de baja por enfermedad del Board, los miembros del personal de éste tienen derecho a 365 días de baja por enfermedad retribuidos por cada período de cuatro años. Se retribuyen íntegramente un máximo de 183 días de incapacidad por cada período de doce meses. Los días adicionales de baja por enfermedad que se tomen en ese mismo período de doce meses sólo son retribuidos al 50 %, dentro del límite de los 365 días de baja por enfermedad retribuidos por cada período de cuatro años.

13 El régimen controvertido no distingue entre los estados patológicos ligados al embarazo y las enfermedades ajenas a él. Asimila las incapacidades laborales consiguientes al embarazo a las bajas por enfermedad ajenas al embarazo. En efecto las Condiciones generales de dicho régimen prevén que «la incapacidad resultante de una enfermedad relacionada con el embarazo anterior a la concesión del permiso de maternidad de catorce semanas se considerará comprendida dentro del régimen de baja por enfermedad del Board».

14 En virtud de estas disposiciones, se consideró que la Sra. McKenna había agotado su derecho a una retribución íntegra el 6 de julio de 2000. Por lo tanto, se redujo su retribución a la mitad a partir de dicha fecha y hasta el 3 de septiembre de 2000, fecha en que inició su permiso de maternidad, el cual duró hasta el 11 de diciembre de 2000.

15 Durante su permiso de maternidad, la Sra. McKenna percibió la totalidad de su retribución, de conformidad con la normativa aplicada a los Health Boards por el Ministerio de Sanidad e Infancia.

16 Al término de su permiso de maternidad todavía se encontraba incapacitada por motivos médicos para trabajar. En virtud del régimen de baja por enfermedad, su retribución fue reducida de nuevo a la mitad.

17 La Sra. McKenna recurrió ante el Equality Officer por haberse aplicado a su situación el régimen de baja por enfermedad.

18 Alegó haber sido víctima de una discriminación por razón de sexo contraria a la Directiva 76/207, por cuanto el estado patológico ligado a su embarazo había sido asimilado a una enfermedad y los días que estuvo ausente habían sido imputados a la duración total de baja por enfermedad a que tenía derecho.

19 Expuso, asimismo, que la reducción de su retribución a la mitad después del período de 183 días en el que tuvo derecho a una retribución completa constituía un trato menos favorable en términos de retribución, lo cual infringía el artículo 141 CE y la Directiva 75/117.

20 Mediante resolución de 13 de agosto de 2001, el Equality Officer acogió las alegaciones de la Sra. McKenna. Ordenó que se le pagasen los salarios atrasados controvertidos. También concedió a la demandante una indemnización por los daños y perjuicios resultantes de la discriminación que había sufrido.

21 El Board apeló contra dicha resolución ante la Labour Court.

22 Este órgano jurisdiccional señala, en primer lugar, que el empleador es un organismo del Estado, de modo que se puede invocar una Directiva en su contra.

23 A continuación, subraya que el litigio del que conoce presenta dos aspectos. Por una parte, se ha de determinar si la Sra. McKenna ha sido víctima de una desigualdad de trato por haberse imputado a la duración total de sus derechos de baja por enfermedad el tiempo que estuvo ausente a causa de la enfermedad ligada a su

embarazo. Como consecuencia, sus derechos a prestaciones podrían reducirse o agotarse en los siguientes años si volviese a caer enferma. Por otra parte, se ha de examinar si la Sra. McKenna ha sido objeto de una discriminación en términos de retribución por la reducción a la mitad de su salario después de los 183 primeros días de ausencia.

24 En este contexto, la Labour Court decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207 un régimen de baja por enfermedad que depara a las trabajadoras que sufren enfermedades relacionadas con el embarazo el mismo trato que a los trabajadores que sufren enfermedades patológicas?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿infringe la Directiva 76/207 el hecho de que un empresario impute un período de ausencia laboral, debido a la incapacidad causada por una enfermedad relacionada con el embarazo y contraída durante éste, al conjunto de derechos a prestaciones previstos por régimen de baja laboral por enfermedad en el marco de un contrato de trabajo?

3) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿exige la Directiva 76/207 que el empresario adopte medidas especiales para cubrir la ausencia laboral debida a una incapacidad laboral causada por una enfermedad relacionada con el embarazo y contraída durante éste?

4) ¿Está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 141 [CE] y de la Directiva 75/117 un régimen de baja por enfermedad que regula [de la misma forma] el trato que debe darse a las trabajadoras aquejadas de una enfermedad relacionada con el embarazo y a los trabajadores aquejados de una enfermedad patológica?

5) En caso de respuesta afirmativa a la cuarta cuestión, ¿infringe el artículo 141 [CE] y la Directiva 75/117 el hecho de que un empresario reduzca la retribución de una mujer tras haber causado baja laboral por un tiempo determinado si la ausencia se debe a una incapacidad laboral causada por una enfermedad relacionada con el embarazo y contraída durante éste, en circunstancias en las que la misma reducción se aplicaría a una mujer no embarazada o a un hombre que hubieran causado baja laboral durante el mismo período motivada por una incapacidad laboral debida a una enfermedad puramente patológica?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las cuestiones primera y cuarta

25 Mediante sus cuestiones primera y cuarta, que conviene examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en esencia si, en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207 o en los del artículo 141 CE y de la Directiva 75/117, está comprendido un régimen de baja por enfermedad que trata de manera idéntica a las trabajadoras que padecen una enfermedad ligada al embarazo y al resto de trabajadores que padecen una enfermedad ajena al embarazo.

26 La Sra. McKenna y el Gobierno italiano consideran que un régimen como el del litigio principal está comprendido en la Directiva 76/207, por cuanto que prevé la imputación de las ausencias resultantes de una enfermedad ligada al embarazo a los derechos a baja por enfermedad por otras causas, pero también estiman que le son aplicables el artículo 141 CE y la Directiva 75/117, en la medida en que provoca una reducción de la retribución tras 183 días de ausencia por una enfermedad ligada al embarazo.

27 El Board y los Gobiernos irlandés, austriaco y del Reino Unido sostienen que a tal régimen sólo se aplican el artículo 141 CE y la Directiva 75/117, dado que el elemento controvertido en el litigio principal constituye una retribución en el sentido de estas normas y la disminución de los ingresos impugnada por la Sra. McKenna es consecuencia directa y automática de la aplicación de dicho régimen.

28 La Comisión de las Comunidades Europeas estima, por el contrario, que lo controvertido son las condiciones de trabajo. Las incidencias en la retribución sólo son indirectas. Por tanto, a su juicio, sólo es aplicable la Directiva 76/207.

29 A este respecto, procede recordar que el mantenimiento de la retribución del trabajador en caso de enfermedad está comprendido dentro del concepto de «retribución», en el sentido del artículo 141 CE (véase la sentencia de 13 de julio de 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743, apartado 7), concepto que comprende 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 la relación de trabajo de este último, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legislativas o tengan carácter voluntario (véase la sentencia de 19 de noviembre de 1998, Høj Pedersen y otros, C-66/96, Rec. p. I-7327, apartado 32).

30 Una retribución en el sentido del artículo 141 CE y de la Directiva 75/117 no puede estar comprendida también en la Directiva 76/207. En efecto, del segundo considerando de ésta se desprende que no se refiere a las «retribuciones» en el sentido de las disposiciones antes citadas (véase la sentencia de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C-342/93, Rec. p. I-475, apartado 24).

31 Un régimen como el controvertido en el procedimiento principal define las condiciones para el mantenimiento de la retribución del trabajador en caso de ausencia por enfermedad. Supedita el mantenimiento íntegro de la retribución a una

duración máxima anual y, en caso de excederla, prevé que la retribución se reduzca al 50 % de su importe, dentro de los límites de una duración máxima total determinada por cada período de cuatro años.

32 Tal sistema, que provoca, primero, una reducción de la retribución y luego el agotamiento de los derechos a retribución, funciona de modo automático, sobre la base de un cómputo aritmético de los días de ausencia por enfermedad.

33 Por lo tanto, las reglas establecidas entran en el ámbito de aplicación del artículo 141 CE y de la Directiva 75/117 (véase, por analogía, a propósito de un sistema de adquisición de derechos a una retribución superior en función de reglas de antigüedad, la sentencia de 7 de febrero de 1991, Nimz, C-184/89, Rec. p. I-297, apartados 9 y 10).

34 La circunstancia de que una reducción o la supresión del derecho al mantenimiento de una retribución no sea inmediata, sino que se produzca tras la expiración de los períodos de duración máxima, no priva a dichas reglas de su carácter automático cuando concurren las condiciones expuestas.

35 En consecuencia, es necesario responder a las cuestiones prejudiciales primera y cuarta que un régimen de baja por enfermedad que trata de manera idéntica a las trabajadoras que padecen una enfermedad ligada al embarazo y a los demás trabajadores que padecen una enfermedad ajena al embarazo está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 141 CE y de la Directiva 75/117.

Sobre las cuestiones segunda, tercera y quinta

36 Habida cuenta de la respuesta que se ha dado a las cuestiones primera y cuarta, así como de los datos del litigio principal que ha de examinar el órgano jurisdiccional remitente, es conveniente analizar conjuntamente las cuestiones segunda, tercera y quinta.

37 Mediante estas tres cuestiones el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 141 CE y la Directiva 75/117 deben interpretarse en el sentido de que constituyen discriminaciones por razón de sexo:

— una regla de un régimen de baja por enfermedad que establece una reducción de la retribución, tanto para las trabajadoras que, antes de iniciar el permiso de maternidad, estén de baja a causa de una enfermedad ligada a su embarazo, como para los trabajadores que estén de baja a causa de cualquier otra enfermedad, cuando la baja supere una duración determinada;

— una regla de un régimen de baja por enfermedad que establece la imputación de las ausencias por enfermedad a un número total máximo de días de baja por enfermedad retribuidos al que el trabajador tiene derecho en un período determinado, ya se trate de una enfermedad ligada al embarazo o no.

38 Tanto el Board como los Gobiernos irlandés y del Reino Unido estiman que, por cuanto se refiere a la retribución, la trabajadora no tiene derecho a su mantenimiento íntegro y que una regla como la controvertida en el procedimiento

principal no es discriminatoria. El Board y el Gobierno del Reino Unido no presentan observaciones respecto a la imputación de las ausencias por enfermedad. El Gobierno irlandés considera, en general, que los Estados miembros no tienen la obligación de adoptar disposiciones específicas aplicables a las ausencias por enfermedad durante el embarazo.

39 La Sra. McKenna, los Gobiernos italiano y austriaco, así como la Comisión sostienen que una reducción de la retribución como la controvertida en el procedimiento principal constituye una discriminación por razón de sexo. La Sra. McKenna, el Gobierno italiano y la Comisión afirman que lo mismo sucede con la imputación de las ausencias por enfermedad a un número total máximo de días de baja por enfermedad a que tiene derecho un trabajador. El Gobierno austriaco expone, en general, que una incapacidad laboral ligada al embarazo exige que se le apliquen disposiciones diferentes de las aplicables a las incapacidades laborales ajenas a ese estado.

Sobre la estructura y la evolución de las reglas comunitarias que rigen la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de los derechos de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz

40 Es preciso señalar que en el asunto principal la reducción de la retribución y la imputación de las bajas por enfermedad ligadas al embarazo son consecuencia de la aplicación, a las embarazadas o a las mujeres que hayan dado a luz, del régimen general aplicable a cualquier trabajador en caso de enfermedad.

41 Procede examinar las cuestiones planteadas a la luz de la estructura y evolución de las reglas comunitarias que rigen la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de los derechos de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz.

42 En este ámbito, el objetivo perseguido por esas reglas consiste en proteger a las trabajadoras antes y después de dar a luz (véase, a propósito del permiso de maternidad, la sentencia Gillespie y otros, antes citada, apartado 20).

43 El Derecho comunitario garantiza, de entrada, una protección específica frente al despido hasta el final del permiso de maternidad.

44 El Tribunal de Justicia ha declarado que durante el permiso de maternidad la mujer está protegida contra los despidos motivados por su ausencia (sentencia de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. p. I-3979, apartado 15).

45 En cambio, si se trata de una enfermedad que aparece tras el permiso de maternidad, el Tribunal de Justicia ha juzgado que no procede distinguir la enfermedad que tiene su origen en el embarazo o en el parto de cualquier otra enfermedad y ha considerado que a tal estado patológico se aplica el régimen general en caso de enfermedad. Ante este tipo de situación, ha deducido que el Derecho comunitario no es contrario a los despidos que son consecuencia de ausencias debidas a una enfermedad causada por el embarazo o el parto (sentencia Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, antes citada, apartados 16 y 19).

46 A propósito de la hipótesis del despido de una trabajadora motivado por una enfermedad ligada al embarazo y que comience antes del permiso de maternidad, el Tribunal de Justicia ha señalado que el embarazo no puede compararse en absoluto a un estado patológico, a la vez que declaraba que el embarazo es un período durante el cual pueden producirse trastornos y complicaciones que pueden obligar a la mujer a someterse a un control médico riguroso y, en su caso, a guardar reposo absoluto durante todo el embarazo o una parte de éste. Consideró que los trastornos

y complicaciones, que pueden implicar una incapacidad laboral, constituyen riesgos inherentes a ese embarazo y, por lo tanto, comparten la especificidad de este estado (sentencia de 30 de junio de 1998, Brown, C-394/96, Rec. p. I-4185, apartado 22).

47 En consecuencia, ha declarado que la protección contra el despido debe ser reconocida a la mujer no sólo durante el permiso de maternidad, sino también durante todo el embarazo, después de destacar que un posible despido supone un riesgo para la condición física y psíquica de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora encinta a interrumpir voluntariamente su embarazo. Ha declarado que el despido de una trabajadora producido durante el embarazo y motivado por ausencias debidas a la incapacidad laboral derivada del embarazo está relacionado con la aparición de riesgos inherentes al embarazo y, por lo tanto, debe considerarse fundado esencialmente en el embarazo. De lo anterior ha deducido que tal despido sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo (véase la sentencia Brown, antes citada, apartados 18 y 24).

48 Habida cuenta de los perjudiciales efectos que podría tener el riesgo de despido para la condición física y psíquica de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, el artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348, p. 1), ha establecido la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad.

49 Aparte de la protección contra la pérdida del empleo, el Derecho comunitario garantiza, dentro de ciertos límites, la protección de los ingresos de la trabajadora embarazada o que haya dado a luz.

50 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha señalado que las mujeres que disfrutan de un permiso de maternidad se encuentran en una situación específica que exige que se les conceda una protección especial, pero que no puede asimilarse a la de un hombre que ocupa efectivamente su puesto de trabajo (sentencia Gillespie y otros, antes citada, apartado 17). A continuación, ha declarado que ni el artículo 119 del Tratado CEE [posteriormente artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE)], ni el artículo 1 de la Directiva 75/117 imponen la obligación de mantener la retribución íntegra de las trabajadoras durante su permiso de maternidad, con la precisión de que, no obstante, el importe de las prestaciones que se les abonen no puede quedar reducido hasta un punto que ponga en peligro el objetivo del permiso de maternidad, que es proteger a las trabajadoras antes y después del parto (sentencia Gillespie y otros, antes citada, apartado 20).

51 También en materia de permiso de maternidad, la Directiva 92/85, que no era aplicable *rationae temporis* al litigio que dio lugar a la sentencia Gillespie y otros, antes citada, prevé en su artículo 11, punto 2, letra b), que debe garantizarse «el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras». El punto 3 del mismo artículo precisa que «la prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud».

52 Además, el Tribunal de Justicia ha declarado, en interpretación dada en el contexto de un despido pero igualmente aplicable a la retribución abonada a una trabajadora,

que, en la medida en que aparezcan tras el permiso de maternidad, los estados patológicos causados por el embarazo o el parto están comprendidos en el ámbito de aplicación del régimen general aplicable en caso de enfermedad. Ha añadido que la única cuestión que se plantea es si las ausencias de la trabajadora posteriores al permiso de maternidad y motivadas por la incapacidad laboral resultante de dichos trastornos son tratadas de la misma manera que las ausencias de un trabajador debidas a una incapacidad laboral de idéntica duración; si es así, no existe discriminación basada en el sexo (véase la sentencia Brown, antes citada, apartado 26). De este modo, ha admitido que un estado patológico ligado al embarazo o al parto, que aparezca después del permiso de maternidad, puede dar lugar a una reducción de la retribución en las mismas condiciones que otra enfermedad.

53 A propósito de una hipótesis de enfermedad ligada a un embarazo que afectaba a una trabajadora antes del permiso de maternidad, el Tribunal de Justicia recordó en el apartado 33 de la sentencia Høj Pedersen y otros, antes citada, retomando los términos del apartado 22 de la sentencia Brown, antes citada, que los trastornos y complicaciones ligados a un embarazo, que pueden implicar una incapacidad laboral, constituyen riesgos inherentes al embarazo y, por lo tanto, comparten la especificidad de este estado. A continuación, señaló que, en el marco del litigio principal, se privaba a una mujer, antes del comienzo de su permiso de maternidad, de la totalidad de su retribución cuando la incapacidad laboral que sufría resultaba de un estado patológico relacionado con el embarazo, mientras que, con arreglo a la legislación nacional controvertida, todo trabajador tenía, en principio, derecho a conservar la totalidad de su retribución en caso de incapacidad laboral. En esas circunstancias, declaró que la aplicación de disposiciones legales como las controvertidas en aquellos procedimientos principales implicaba una discriminación contra las trabajadoras (sentencia Høj Pedersen y otros, antes citada, apartados 34, 35 y 37).

54 De las consideraciones anteriores resulta que, en el estado actual del Derecho comunitario, una trabajadora:

— no puede ser despedida durante su permiso de maternidad, por motivos relacionados con su embarazo, ni antes de dicho permiso, por motivos relacionados con una enfermedad ligada al embarazo y anterior a ese permiso;

— puede ser despedida, en su caso, por motivos relacionados con una enfermedad ligada al embarazo o al parto y que aparezca después del permiso de maternidad;

— puede tener que soportar, en su caso, la reducción de su retribución bien durante el permiso de maternidad, bien posteriormente a dicho permiso, en el caso de padecer una enfermedad ligada al embarazo o al parto y que aparezca después de ese permiso.

55 Asimismo, de lo expuesto se desprende que el Tribunal de Justicia no se ha visto hasta ahora en la necesidad de precisar si la trabajadora tiene derecho, en todo caso, al mantenimiento íntegro de su retribución en caso de enfermedad ligada al embarazo anterior al permiso de maternidad, aun cuando la regla nacional controvertida prevea la aplicación de una reducción de igual alcance que la retribución abonada a un trabajador en caso de enfermedad ajena al embarazo.

56 Por último, de lo que precede resulta que el embarazo no es asimilable a un estado patológico y que los trastornos y complicaciones que aparezcan durante el embarazo y que impliquen una incapacidad laboral constituyen riesgos inherentes al embarazo y, por lo tanto, comparten la especificidad de este estado (véanse los apartados 46 y 53 de la presente sentencia).

Sobre la retribución de la trabajadora durante el embarazo

57 No se desprende necesariamente de la constatación de la especificidad de las enfermedades ligadas a un embarazo que una trabajadora, de baja por una enfermedad ligada a su embarazo, tenga derecho al mantenimiento íntegro de su retribución cuando otro trabajador, de baja por una enfermedad ajena a un embarazo, no disfruta de tal derecho.

58 A este respecto, procede señalar en primer lugar que, por lo que respecta a los despidos, la especificidad de una enfermedad ligada al embarazo sólo puede tenerse en cuenta negando al empresario el derecho a despedir a una trabajadora por ese motivo. En cambio, por lo que se refiere a la retribución, el mantenimiento íntegro de ésta no es el único medio de tener en cuenta la especificidad de una enfermedad ligada al embarazo. En efecto, no se excluye tener en cuenta esta especificidad en el marco de un régimen que, en caso de baja de una trabajadora por una enfermedad ligada al embarazo, prevea una reducción de la retribución.

59 A continuación, es preciso recordar que, en el actual estado del Derecho comunitario, ninguna disposición ni principio general de éste imponen la obligación de mantener la retribución íntegra de las trabajadoras durante su permiso de maternidad, a condición de que el importe de las prestaciones abonadas no quede reducido a tal punto que ponga en peligro el objetivo, perseguido por el Derecho comunitario, de proteger a las trabajadoras, en particular antes del parto (véase, en este sentido, la sentencia Gillespie y otros, antes citada, apartado 20).

60 Pues bien, si una regla que, dentro de ciertos límites, establece una reducción de las prestaciones abonadas a una trabajadora durante su permiso de maternidad no

constituye una discriminación por razón de sexo, tampoco puede considerarse que lo constituya una regla que establezca, dentro de los mismos límites, una reducción de las prestaciones abonadas a una trabajadora de baja durante su embarazo por una enfermedad ligada a éste.

61 En este contexto, procede concluir que, en su estado actual, el Derecho comunitario no impone la obligación de mantener la retribución íntegra de una trabajadora de baja durante su embarazo por una enfermedad ligada a éste.

62 Durante una baja resultante de una enfermedad como ésa, una trabajadora puede, por lo tanto, tener que soportar una reducción de su retribución, a condición de que, por un lado, reciba el mismo trato que un trabajador de baja por enfermedad y que, por otro, el importe de las prestaciones abonadas no quede reducido a tal punto que ponga en peligro el objetivo de protección de las trabajadoras embarazadas.

Sobre la imputación de las ausencias por enfermedad a un número total máximo de días de baja por enfermedad retribuidos al que tiene derecho el trabajador en un período determinado

63 El régimen controvertido en el litigio principal prevé la imputación de las ausencias por enfermedad a un número total de días de baja por enfermedad retribuidos al que tiene derecho cualquier trabajador en un período determinado. De este modo, todas las enfermedades son tratadas de idéntica manera, ya estén ligadas al embarazo o no.

64 Tal régimen no tiene en cuenta en absoluto la especificidad de las enfermedades ligadas al embarazo.

65 Sin embargo, esta especificidad no excluye que las ausencias por una enfermedad ligada a un embarazo se imputen, dentro de ciertos límites, al número total de días de baja por enfermedad retribuidos.

66 En efecto, la exclusión, en todos los casos, de tal imputación no se conciliaría con la posibilidad de una reducción de la retribución durante el embarazo. Además, sería difícilmente conciliable con la jurisprudencia que resulta de las sentencias antes citadas Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund y Brown, según la cual, después del permiso de maternidad, a cualquier enfermedad que tenga su origen en el embarazo o el parto se aplica el régimen general para el caso de enfermedad.

67 No obstante, la imputación de las ausencias durante el embarazo por una enfermedad ligada a éste a un número total máximo de días de baja por enfermedad retribuidos al que tiene derecho un trabajador en un período determinado no puede tener por efecto que, durante la baja incluida en esta imputación después del permiso de maternidad, la trabajadora perciba prestaciones inferiores al importe mínimo al que tenía derecho en el período de enfermedad simultáneo al embarazo (véase el apartado 62 de la presente sentencia).

68 En consecuencia, deben preverse disposiciones especiales que impidan un efecto de ese tipo.

69 Por lo tanto, procede responder a las cuestiones segunda, tercera y quinta que el artículo 141 CE y la Directiva 75/117 deben interpretarse en el sentido de que no constituyen discriminaciones por razón de sexo:

— una regla de un régimen de baja por enfermedad que prevea, tanto para las trabajadoras de baja antes del permiso de maternidad por una enfermedad ligada a su embarazo, como para los trabajadores de baja por cualquier otra enfermedad, una reducción de la retribución a partir del momento en que la baja es superior a cierta duración, a condición de que, por un lado, la trabajadora reciba el mismo trato que un trabajador de baja por enfermedad, y que, por otro, el importe de las prestaciones abonadas no quede reducido a tal punto que ponga en peligro el objetivo de protección de las trabajadoras embarazadas;

— una regla de un régimen de baja por enfermedad que prevea la imputación de las ausencias por enfermedad a un número total máximo de días de baja por enfermedad retribuidos al que tiene derecho cualquier trabajador en un período determinado, ya sea una enfermedad ligada al embarazo o no, a condición de que la imputación de las bajas por una enfermedad ligada al embarazo no tenga por efecto que, durante la baja incluida en esta imputación después del permiso de maternidad, la trabajadora perciba prestaciones inferiores al importe mínimo al que tenía derecho en el período de enfermedad simultáneo al embarazo.

Costas

70 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. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

1) **Un régimen de baja por enfermedad que trata de manera idéntica a las trabajadoras que padecen una enfermedad ligada al embarazo y a los trabajadores que padecen una enfermedad ajena al embarazo está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 141 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.**

2) **El artículo 141 CE y la Directiva 75/117 deben interpretarse en el sentido de que no constituyen discriminaciones por razón de sexo:**

— **una regla de un régimen de baja por enfermedad que prevea, tanto para las trabajadoras de baja antes del permiso de maternidad por una enfermedad ligada a su embarazo, como para los trabajadores de baja por cualquier otra enfermedad, una reducción de la retribución a partir del momento en que la baja es superior a cierta duración, a condición de que, por un lado, la trabajadora reciba el mismo trato que un trabajador de baja por enfermedad, y que, por otro, el importe de las prestaciones abonadas no quede reducido a tal punto que ponga en peligro el objetivo de protección de las trabajadoras embarazadas;**

— **una regla de un régimen de baja por enfermedad que prevea la imputación de las ausencias por enfermedad a un número total máximo de días de baja por enfermedad retribuidos al que tiene derecho cualquier trabajador en un período determinado, ya sea una enfermedad ligada al embarazo o no, a condición de que la imputación de las bajas por una enfermedad ligada al embarazo no tenga por efecto que, durante la baja incluida en esta imputación después del permiso de maternidad, la trabajadora perciba prestaciones inferiores al importe mínimo al que tenía derecho en el período de enfermedad simultáneo al embarazo.**

Firmas