# SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)
13 de julio de 1989 *

En el asunto 171/88,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por el Arbeitsgericht Oldenburg, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

**Ingrid Rinner-Kühn**

y

**FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG,**

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE y de la Directiva 75/117 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),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por los Sres. T. Koopmans, Presidente de Sala; T. F. O'Higgins, G. F. Mancini, C. N. Kakouris y F. A. Schockweiler, Jueces,

Abogado General: Sr. M. Darmon
Secretario: Sr. J. A. Pompe, Secretario adjunto

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Ingrid Rinner-Kühn, parte demandante en el litigio principal, por la Sra. U. Heiser-Jesky, Asesora Jurídica de la Confederación de Sindicatos alemanes;

* Lengua de procedimiento: alemán.

— en nombre del Gobierno danés, por la Sra. K. Wermuth, Consejera Jurídica, en calidad de Agente, que únicamente actuó en la fase escrita del procedimiento;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por su Consejero Jurídico, el Sr. J. Grunwald, en calidad de Agente,

habiendo considerado el informe para la vista y celebrada ésta el 2 de marzo de 1989,

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 19 de abril de 1989,

dicta la siguiente

## Sentencia

1 Mediante resolución de 5 de mayo de 1988, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de junio del mismo año, el Arbeitsgericht Oldenburg planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, una cuestión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado y de la Directiva 75/117 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).

2 Dicha cuestión se suscitó en el marco de un litigio entre la Sra. Rinner-Kühn y su empleador, la FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, empresa dedicada a la limpieza de edificios, por el motivo de que esta última no siguió abonándole el salario durante su período de baja por causa de enfermedad.

3 La Ley alemana sobre la continuación del pago del salario en caso de enfermedad (la Lohnfortzahlungsgesetz), de 27 de julio de 1969, prevé que el empresario deberá abonar al trabajador que, sin negligencia por su parte y con posterioridad a la entrada en funciones, esté impedido para el trabajo por causa de incapacidad laboral, la retribución correspondiente al período de incapacidad laboral, hasta un má-

ximo de seis semanas. Sin embargo, esta disposición no será de aplicación a aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo prevea una jornada de trabajo ordinaria de diez horas semanales o cuarenta y cinco mensuales.

4 Invocando esta última disposición y por el motivo de que la Sra. Rinner-Kühn trabaja normalmente diez horas por semana, su empresario se negó a abonarle el salario de ocho horas correspondiente al período de duración de la incapacidad laboral por enfermedad.

5 La Sra. Rinner-Kühn impugnó esta decisión ante el Arbeitsgericht Oldenburg, solicitando que se le abonara el salario correspondiente a su período de baja por causa de enfermedad. El órgano jurisdiccional nacional consideró que esta pretensión suscitaba sendas cuestiones de interpretación del artículo 119 del Tratado CEE y de la citada Directiva 75/117, razón por la cual acordó suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Es compatible con el artículo 119 del Tratado CEE, así como con la Directiva 75/117 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 los trabajadores femeninos, el hecho de que, por disposición legislativa, se excluya del principio de la continuación del pago del salario, por parte del empresario, en caso de enfermedad, a aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo ordinaria exceda de diez horas semanales o de cuarenta y cinco mensuales, cuando la proporción de trabajadores femeninos perjudicados por esta exclusión sea mucho más elevada que la de trabajadores masculinos?»

6 Para una más amplia exposición de los hechos del litigio principal, del desarrollo del procedimiento, así como de las observaciones escritas presentadas, esta Sala se remite al informe para la vista. En lo sucesivo sólo se hará referencia a estos elementos, en la medida exigida por el razonamiento del Tribunal.

7 Como muy acertadamente ha observado el órgano jurisdiccional nacional, procede declarar que la continuación del pago del salario del trabajador en caso de enfermedad está comprendida dentro del concepto de retribución, en el sentido del artículo 119 del Tratado.

8 Tanto de los términos en que está redactada la cuestión prejudicial como de la motivación de la resolución de remisión se desprende que el órgano jurisdiccional nacional solicita fundamentalmente un pronunciamiento sobre si el artículo 119 del Tratado y la Directiva 75/117 del Consejo se oponen a que una disposición nacional permita a los empresarios excluir del abono del salario en caso de enfermedad a aquellos trabajadores cuya jornada laboral ordinaria no exceda de diez horas semanales o cuarenta y cinco mensuales; ello, en la medida en que este colectivo de trabajadores esté predominantemente compuesto por trabajadores femeninos.

9 Procede recordar que, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 119, los Estados miembros estaban obligados a garantizar, durante la primera etapa, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo, de lo que se desprende que el artículo 119 imponía a los Estados miembros una obligación de resultado que debía cumplirse imperativamente dentro de un plazo determinado (véase sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, Rec. 1976, p. 455).

10 Consta en autos que la disposición legislativa alemana de que se trata prevé únicamente la continuación del pago del salario por el empresario en caso de enfermedad en favor de aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo prevea una jornada laboral ordinaria superior a diez horas semanales o cuarenta y cinco mensuales. Puesto que semejante abono de salarios encaja dentro del concepto de retribución, en el sentido propio del párrafo 2 del artículo 119, de ello se deduce que la disposición alemana controvertida permite a los empresarios mantener una diferencia de retribución global entre dos categorías de trabajadores: quienes trabajan un número mínimo de horas por semana o mes y aquellos otros que, ejecutando el mismo trabajo, no cumplen este número mínimo de horas.

11 De la resolución de remisión se desprende igualmente que la jornada laboral mínima, semanal o mensual, requerida para que se cause el derecho a que se continúe pagando el salario en caso de incapacidad laboral por enfermedad, es realizada por un porcentaje mucho menor de mujeres que de hombres.

12 Procede estimar, en virtud de lo expuesto, que una disposición como la controvertida conduce, de hecho, a establecer una discriminación entre trabajadores masculinos y femeninos, debiendo considerarse, en principio, contraria al objetivo perseguido por el artículo 119 del Tratado. Únicamente sería distinta la valoración

cuando la diferencia de trato entre ambas categorías de trabajadores se justificara por razones objetivas, ajenas a toda discriminación basada en el sexo (véase sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84, Rec. 1986, p. 1607).

13 Respondiendo en el curso de este procedimiento a una pregunta formulada por este Tribunal, el Gobierno alemán ha alegado que aquellos trabajadores que trabajan menos de diez horas semanales o cuarenta y cinco mensuales no presentan en su relación con la empresa un grado de integración ni un vínculo de dependencia comparable a los de otros trabajadores.

14 Procede precisar, no obstante, que, en la medida en que constituyen meras generalizaciones relativas a determinadas categorías de trabajadores, las citadas alegaciones no permiten identificar criterios objetivos, ajenos a toda discriminación basada en el sexo. Por el contrario, en la medida en que el Estado miembro pruebe que los medios elegidos responden a un objetivo necesario de su política social, son aptos para alcanzar el fin perseguido por ésta y necesarios a tal efecto, la mera circunstancia de que la disposición legal afecte a un número mucho más elevado de trabajadores femeninos que masculinos no debe considerarse una infracción del artículo 119.

15 Corresponde al órgano jurisdiccional nacional, que es el único competente para apreciar los hechos e interpretar la legislación nacional, determinar si y en qué medida se justifica por razones objetivas, ajenas a toda discriminación basada en el sexo, una disposición legal cuyo ámbito de aplicación, aun siendo independiente del sexo del trabajador, afecta de hecho a un número mayor de mujeres que de hombres.

16 Procede, por consiguiente, responder al órgano jurisdiccional nacional que el artículo 119 del Tratado CEE debe ser interpretado en el sentido de que se opone a que una legislación nacional autorice a los empresarios a excluir de la continuación del pago del salario, en caso de enfermedad, a aquellos trabajadores cuya jornada laboral ordinaria no exceda de diez horas semanales o de cuarenta y cinco mensuales, cuando la referida disposición afecte a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que el Estado miembro pruebe que el régimen en cuestión se justifica en virtud de factores objetivos, ajenos a toda discriminación basada en el sexo.

## Costas

17 Los gastos efectuados por el Gobierno danés y por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

pronunciándose sobre la cuestión planteada por el Arbeitsgericht Oldenburg, mediante resolución de 5 de mayo de 1988, decide:

**Declarar que el artículo 119 del Tratado CEE debe ser interpretado en el sentido de que se opone a que una legislación nacional autorice a los empresarios a excluir de la continuación del pago del salario, en caso de enfermedad, a aquellos trabajadores cuya jornada laboral ordinaria no exceda de diez horas semanales o de cuarenta y cinco mensuales, cuando la referida disposición afecte a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que el Estado miembro pruebe que el régimen en cuestión se justifica en virtud de factores objetivos, ajenos a toda discriminación basada en el sexo.**

Koopmans O'Higgins

Mancini Kakouris Schockweiler

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 13 de julio de 1989.

El Secretario

J.-G. Giraud

El Presidente de la Sala Sexta

T. Koopmans