SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 1 de julio de 2010 *

En el asunto C-471/08,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Helsingin käräjäoikeus (Finlandia), mediante resolución de 30 de octubre de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de noviembre de 2008, en el procedimiento entre

Sanna Maria Parviainen

y

Finnair Oyj,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de la Sala Segunda, en funciones de Presidente de la Sala Tercera, y la Sra. P. Lindh y los Sres. A. Rosas, A. Ó Caoimh (Ponente) y A. Arabadjiev, Jueces;

* Lengua de procedimiento: finés.

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;
Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 17 de septiembre de 2009;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Parviainen, por el Sr. M. Penttinen, asianajaja;

— en nombre de Finnair Oyj, por los Sres. P. Verronen y A. Kujala, varatuomarit;

— en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. I. Bruni, en calidad de agente, asistida por la Sra. W. Ferrante, avvocato dello Stato;

— en nombre del Gobierno finlandés, por la Sra. A. Guimaraes-Purokoski, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. M. van Beek, M. Huttunen y P. Aalto, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 17 de diciembre de 2009;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 11, punto 1, 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).

2 Esa petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Parviainen, empleada en calidad de jefa de cabina por Finnair Oyj (en lo sucesivo, «Finnair»), compañía de transporte aéreo, y esta última, sobre la remuneración que ha percibido dicha señora a raíz de su destino provisional durante su embarazo en un puesto de trabajo en tierra.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

3 Los considerandos noveno y decimosexto de la Directiva 92/85 están así redactados:

«Considerando que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres;

[…]

Considerando que las medidas de organización del trabajo tendentes a la protección de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no tendrían efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada.»

4 El artículo 2 de la citada Directiva prevé:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) *trabajadora embarazada:* cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

b) *trabajadora que ha dado a luz:* cualquier [trabajadora] que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;

c) *trabajadora en período de lactancia:* cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.»

5 El artículo 4 de la misma Directiva, titulado «Evaluación e información», dispone en su apartado 1:

«Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya lista no exhaustiva figura en el Anexo I, el empresario, directamente o por medio de los servicios de protección y prevención mencionados en el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE [del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1)], deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en las em-

presas o el establecimiento de que se trate, de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, para poder:

— apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2;

— determinar las medidas que deberán adoptarse.»

6 El artículo 5 de la Directiva 92/85, titulado «Consecuencias de los resultados de la evaluación», establece en sus apartados 1 a 3:

«1. Sin perjuicio del artículo 6 de la Directiva 89/391/CEE, si los resultados de la evaluación mencionada en el apartado 1 del artículo 4 revelan un riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora a que se refiere el artículo 2, el empresario tomará las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que esta trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

2. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada.

3. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud.»

7 El artículo 8 de la misma Directiva, titulado «Permiso de maternidad», dispone en su apartado 1:

«Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.»

8 El artículo 11 de la referida Directiva, titulado «Derechos inherentes al contrato de trabajo», tiene la siguiente redacción:

«Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

1) En los casos contemplados en los artículos 5, 6 y 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales;

2) En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:

   a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, distintos de los indicados en la siguiente letra b);

b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2;

3) 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, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales;

4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas.

Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.»

9 El anexo I de la Directiva 92/85, al que se remite el artículo 4 de ésta, menciona, como agentes físicos que pueden implicar lesiones fetales y/o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular, las radiaciones ionizantes y no ionizantes.

Normativa nacional

10 Con arreglo al artículo 7, apartado 1, de la Ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres [naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986)], según su modificación por la Ley (232/2005) (en lo sucesivo, «Ley 609/1986»), queda prohibida toda discriminación directa o indirecta basada en el sexo. A tenor del apartado 2 de esta misma disposición, se entenderá por discriminación directa el hecho de tratar a una persona de forma diferente por un motivo relacionado con el embarazo o el parto.

11 De conformidad con el artículo 8, apartado 1, párrafo segundo, de la Ley 609/1986, la conducta del empresario se considerará constitutiva de una discriminación prohibida por la ley cuando, al adoptar decisiones relativas a las condiciones de empleo, el empresario actúe de tal forma que la persona interesada quede en una situación menos favorable por un motivo relacionado con el embarazo, con el parto, o por cualquier otro motivo ligado al sexo.

12 El artículo 3 del título 2 de la Ley del contrato de trabajo [työsopimuslaki (55/2001)], prevé que, si las funciones profesionales o las condiciones de trabajo de la trabajadora embarazada pusieran en peligro su salud o la del feto, y fuera imposible eliminar el factor de riesgo derivado del trabajo o de las condiciones de trabajo, deberá procurarse el traslado de la trabajadora interesada durante su embarazo, a fin de que desempeñe otras funciones apropiadas, habida cuenta de su capacidad para el trabajo y de sus competencias profesionales.

13 Una disposición similar figura en el artículo 11, apartado 2, del título 2 de la Ley sobre seguridad en el trabajo [työturvallisuuslaki (738/2002)].

14 El artículo 4 del título 9 de la Ley del seguro de enfermedad [sairausvakuutuslaki (1224/2004)] dispone que una trabajadora embarazada que desempeñe un trabajo retribuido tiene derecho a percibir un complemento especial por maternidad («erityisäitiysraha ») en el supuesto de que una sustancia química, una radiación, una enfermedad contagiosa relacionada con su actividad profesional o con sus condiciones de trabajo u otro elemento similar ponga en peligro su salud o la del feto. El pago de ese complemento está subordinado a la condición de que la afiliada sea apta para trabajar y no se le pueda facilitar otro trabajo, en el sentido del artículo 3, apartado 2, del título 2 de la Ley del contrato de trabajo, y por tales motivos esté impedida para prestar servicios en su puesto de trabajo.

15 De la información de la que dispone el Tribunal de Justicia resulta que la legislación finlandesa no contiene ninguna disposición expresa sobre la determinación del salario cuando una trabajadora embarazada sea destinada provisionalmente a otro puesto de trabajo para realizar tareas distintas de las que normalmente le corresponden.

16 El convenio colectivo del personal de vuelo (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus; en lo sucesivo, «convenio colectivo») fue celebrado entre el sindicato finlandés de azafatas y azafatos de vuelo y la unión de empresarios de los sectores de servicios. Ese convenio se hallaba en vigor entre el 1 de abril de 2005 y el 30 de septiembre de 2007.

17 La remuneración del permiso de maternidad y del permiso de maternidad especial se regula en el artículo 16, punto B, del convenio colectivo. Según el punto B 2 de ese artículo, una azafata de vuelo puede interrumpir su actividad de vuelo inmediatamente después de que se conozca su embarazo. Sin perjuicio de los motivos relacionados con la salud, está autorizado el trabajo en vuelo hasta, como máximo, la decimoctava semana del embarazo.

18 En virtud del punto B 3 del mismo artículo 16, previa solicitud, una azafata de vuelo puede ser destinada durante el embarazo al desempeño de otro trabajo que le asigne el empresario. A instancia de la interesada, éste le asignará otro trabajo hasta la fecha en que la trabajadora embarazada comience a percibir las prestaciones por maternidad («äitiyspäiväraha») previstas en la Ley del seguro de enfermedad, o bien abonará el salario durante el período de que se trata.

19 Con arreglo al punto B 4 del citado artículo 16, el salario previsto en el punto B 3 que debe pagarse es de importe equivalente a la remuneración de las vacaciones anuales de la trabajadora interesada. La azafata de vuelo que rehúse el trabajo que se le haya asignado pierde el derecho a esa remuneración.

20 El 20 de junio de 1989 Finnair adoptó una decisión, que entró en vigor el siguiente 1 de julio, sobre la determinación de la remuneración del trabajo en tierra que debía pagarse a las azafatas de vuelo durante su embarazo (en lo sucesivo, «decisión de 20 de junio de 1989»). A tenor de esa decisión, y conforme al convenio colectivo, debe pagarse a las azafatas de vuelo que estén destinadas en un puesto de trabajo en tierra debido a su situación de embarazo una remuneración de importe igual a la retribución de las vacaciones anuales. El salario mensual que debe pagarse durante el período de trabajo en tierra se compone de un sueldo base mensual y del complemento de remuneración denominado «lisäpäiväpalkka», multiplicado por 25. Éste se calcula sobre la base del promedio de los complementos de remuneración de todas las azafatas y azafatos de vuelo que pertenezcan al mismo grupo salarial. La pertenencia a un grupo salarial depende del tiempo de servicios prestados por el trabajador interesado. El coeficiente multiplicador 25 deriva del hecho de que se pagan 25 días de salario por mes.

El litigio principal y la cuestión prejudicial

21 La demandante en el litigio principal ha trabajado al servicio de Finnair como azafata de vuelo desde el 8 de abril de 1998. Accedió a un puesto de jefa de cabina en octubre de 2005.

22 La demandante en el procedimiento principal se quedó embarazada a principios de 2007. El parto estaba previsto el 16 de octubre de 2007. Debido a su embarazo, el 30 de abril de 2007 fue destinada a un puesto de trabajo en tierra, correspondiente a actividad de oficina. Ocupó dicho puesto hasta el 15 de septiembre siguiente, fecha en la que comenzó su permiso de maternidad.

23 Dicho traslado de puesto de trabajo se produjo de conformidad con el artículo 5, apartados 1 y 2, de la Directiva 92/85, y con las disposiciones pertinentes de la Ley del contrato de trabajo y de la Ley sobre seguridad en el trabajo, así como con el convenio colectivo. De los autos resulta que lo motivó el hecho de que el trabajo de la demandante en el litigio principal la exponía a agentes físicos, tales como las radiaciones ionizantes y no ionizantes, que podían causar lesiones fetales.

24 De la resolución de remisión se desprende que, al ser jefa de cabina, una parte importante de la remuneración global de la demandante en el litigio principal consiste en complementos. Los complementos pagados a los trabajadores pueden variar considerablemente, según se trate de una persona que tenga la condición de superior jerárquico, como un jefe de cabina, o bien de una azafata o un azafato. Esos trabajadores pueden percibir diferentes complementos, como, en particular, por trabajo nocturno, trabajo dominical, días de vacaciones, horas extraordinarias si la jornada laboral excede de 8 horas, vuelos de largo recorrido, o también por vuelos que impliquen un

desfase horario. Además, las personas que tienen la misma categoría pueden efectuar una cantidad muy variable de horas de trabajo, lo que influye en el importe de los complementos pagados.

25 Los complementos representaban alrededor del 40 % de la remuneración total de la demandante en el litigio principal antes de su traslado provisional a un puesto en tierra. El salario base mensual de ésta ascendía a 1.821,76 euros y su remuneración mensual media a 3.383,04 euros. A raíz del citado traslado la remuneración mensual total de la demandante en el litigio principal se redujo en 834,56 euros.

26 Según la demandante en el litigio principal, Finnair no tenía derecho a disminuir su remuneración a raíz de su traslado provisional de puesto de trabajo, en particular al no tener en cuenta su condición de superior jerárquica. Sostiene que esa reducción constituye un comportamiento discriminatorio contrario a la Directiva 92/85 así como a la Ley 609/1986. En su recurso ante el tribunal remitente la demandante en el litigio principal reclamó el pago, por el período de que se trata, de una remuneración al menos equivalente a la que percibía en calidad de jefa de cabina.

27 Finnair solicitó que se desestimara el recurso. Sostuvo que la demandante en el litigio principal percibió durante su embarazo una remuneración superior a la que se paga a un trabajador que realiza habitualmente un trabajo en tierra equivalente. Además, cuando trabajaba como jefa de cabina, no habría podido reclamar un importe garantizado de complementos. En efecto, el importe de los complementos que se le pagan siempre depende de la cantidad y la clase de vuelos efectuados.

28 Considerando que el Tribunal de Justicia no se ha pronunciado aún sobre la interpretación que debe darse al artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85, y que la interpretación de esa disposición tiene gran importancia para la solución del litigio del que

conoce, el Helsingin käräjäoikeus (tribunal de primera instancia de Helsinki) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«¿Debe interpretarse el artículo 11, [punto] 1, de la Directiva [92/85] en el sentido de que debe pagarse a una trabajadora que, a causa de su embarazo, haya sido destinada a un puesto de trabajo en el que realiza tareas menos retribuidas que las anteriores, una remuneración de importe equivalente a la que percibía como promedio antes de su traslado de puesto de trabajo? Por otra parte, ¿son pertinentes a estos efectos la clase y las causas de los complementos salariales que percibía la trabajadora, además del salario base mensual?»

Sobre la cuestión prejudicial

29 Mediante su cuestión el tribunal remitente pregunta en sustancia si el artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que una trabajadora embarazada que, conforme al artículo 5, apartado 2, de esa Directiva haya sido provisionalmente destinada, a causa de su embarazo, a un puesto de trabajo en el que realiza tareas distintas de las que efectuaba antes de ese traslado, tiene derecho a una remuneración equivalente a la que percibía como promedio antes del citado traslado. El tribunal remitente también pregunta si tienen importancia al respecto la clase y las causas de los complementos salariales percibidos por esa trabajadora cuando ejercía sus anteriores actividades.

30 Debe recordarse con carácter previo que, a causa del hecho de que determinadas actividades pueden presentar un riesgo específico para la trabajadora embarazada,

que haya dado a luz o en período de lactancia, por su exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos, como los enumerados en el anexo I de la Directiva 92/85, que suponen un riesgo para la seguridad o la salud, el legislador de la Unión, al adoptar la Directiva 92/85, estableció un dispositivo de evaluación y de comunicación de riesgos, así como la prohibición de que la trabajadora que se halle en esas circunstancias ejerza determinadas actividades (véase en ese sentido la sentencia de 1 de febrero de 2005, Comisión/Austria, C-203/03, Rec. p. I-935, apartado 44).

31 Cuando los resultados de la evaluación de los riesgos efectuada conforme al artículo 4 de la Directiva 92/85 revelan un riesgo para la seguridad o la salud así como una repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora, el artículo 5, apartados 1 y 2, de la misma Directiva prevé que el empresario está obligado a realizar una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo, o si ello no resultara técnica y/u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, a disponer un cambio de puesto de trabajo.

32 Sólo en caso de que dicho cambio de puesto resulte igualmente imposible, el artículo 5, apartado 3, de dicha Directiva establece que la trabajadora queda, conforme a las legislaciones o a las prácticas nacionales, dispensada de trabajar durante todo el período necesario para la protección de su salud o de su seguridad (sentencia de 19 de noviembre de 1998, Høj Pedersen y otros, C-66/96, Rec. p. I-7327, apartado 57).

33 Del artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85 resulta que, en los casos contemplados en los artículos 5 a 7 de ésta, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales.

34 Debe recordarse que, respecto a las trabajadoras que disfrutan permiso de maternidad, el artículo 11, punto 2, letra b), de la Directiva 92/85 también prevé que se les debe garantizar el «mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada».

35 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de remuneración que figura en el artículo 11 de dicha Directiva, al igual que la definición de retribución enunciada en el artículo 141 CE, apartado 2, párrafo primero, engloba todas las gratificaciones satisfechas directa o indirectamente por el empresario a la trabajadora durante el permiso de maternidad en razón de la relación de trabajo. En cambio, el concepto de prestación a que igualmente se refiere dicha disposición comprende todo ingreso que perciba la trabajadora durante su permiso de maternidad y que no le sea abonado por el empresario en virtud de la relación de trabajo (véase la sentencia de 27 de octubre de 1998, Boyle y otros, C-411/96, Rec. p. I-6401, apartado 31).

36 En cuanto al concepto de prestación adecuada a la que tienen derecho las trabajadoras que disfrutan del permiso de maternidad en virtud del artículo 11, punto 2, letra b), de la Directiva 92/85, el Tribunal de Justicia también ha estimado que la definición de esa prestación adecuada que figura en el punto 3 del mismo artículo pretende garantizar que durante su permiso de maternidad la trabajadora cuente con unos ingresos de un importe al menos equivalente al de la prestación prevista por las legislaciones nacionales en materia de Seguridad Social en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud (sentencia Boyle y otros, antes citada, apartado 32).

37 Según esa jurisprudencia, durante el permiso de maternidad debe garantizarse a las trabajadoras la percepción de dicho volumen de ingresos tanto si, de conformidad con la letra b) del punto 2 del artículo 11 de la Directiva 92/85, se abona como una prestación, como si se abona como una remuneración o como una combinación de ambas (sentencia Boyle y otros, antes citada, apartado 33).

38 No obstante, aunque tanto el artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85 como los puntos 2, letra b), y 3 del mismo artículo se refieren al «mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras [embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia]», resulta de los objetivos pretendidos por esa Directiva así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a dichas disposiciones que, en lo que atañe a la percepción de ingresos, no pueden asimilarse a todos los efectos útiles la situación de las trabajadoras embarazadas, a las que se refiere el artículo 5 de la citada Directiva, y la de las trabajadoras que disfrutan del permiso de maternidad, a las que se refiere el artículo 8 de ésta.

39 En primer lugar, las trabajadoras embarazadas a las que se refiere el artículo 5, apartados 1 y 2, de la Directiva 92/85, cuyas condiciones de trabajo se han modificado provisionalmente, o que han sido destinadas a otros puestos de trabajo por su empresario, siguen trabajando y realizando las prestaciones de trabajo que les encarga éste.

40 En cambio, las trabajadoras que disfrutan del permiso de maternidad previsto por el artículo 8 de esa Directiva 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 ni a la de una mujer que ocupa efectivamente su puesto de trabajo (véanse las sentencias de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C-342/93, Rec. p. I-475, apartado 17, y de 30 de marzo de 2004, Alabaster, C-147/02, Rec. p. I-3101, apartado 46).

41 En segundo lugar, resulta expresamente del artículo 11, punto 3, de la Directiva 92/85 que la definición del concepto de prestación adecuada que figura en esa disposición sólo se aplica al punto 2, letra b), del mismo artículo, y por tanto únicamente a las trabajadoras que disfrutan del permiso de maternidad (véase en ese sentido la sentencia Høj Pedersen y otros, antes citada, apartado 39).

42 Habida cuenta de las diferencias antes mencionadas entre los supuestos previstos en el artículo 5, apartados 1 y 2, de la Directiva 92/85, por una parte, y por otra en el artículo 8 de ésta, no es posible en consecuencia extrapolar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre la definición de los conceptos de remuneración y de prestación adecuada enunciados en el artículo 11, puntos 2, letra b), y 3, de dicha Directiva, referidos a las trabajadoras que disfrutan del permiso de maternidad, al derecho a remuneración durante el embarazo de las trabajadoras cuyas condiciones de trabajo se han adaptado o cuyo puesto de trabajo ha cambiado provisionalmente en virtud del mencionado artículo 5, apartados 1 y 2.

43 En efecto, la extrapolación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el permiso de maternidad a las trabajadoras que se encuentren en situaciones como las previstas en el artículo 5, apartados 1 y 2, de la Directiva 92/85 podría conducir a una situación no razonable, en la que una trabajadora como la demandante en el litigio principal, destinada provisionalmente a causa de su embarazo a un puesto de trabajo distinto del propio de las actividades que ejercía antes de ese traslado, podría percibir una remuneración reducida, durante ese destino provisional, a un importe equivalente al de la prestación prevista por las legislaciones nacionales en materia de seguridad social en caso de interrupción de las actividades de dicha trabajadora por motivos de salud.

44 Pues bien, tal reducción de la remuneración de una trabajadora que sigue trabajando efectivamente no sólo sería contraria al objetivo de protección de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas perseguido por la Directiva 92/85, sino que además vulneraría las disposiciones del Derecho de la Unión en materia de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras, en contra de lo previsto por el noveno considerando de dicha Directiva.

45 Respecto al asunto principal, Finnair y el Gobierno finlandés sostienen que, en virtud del artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85, la determinación del importe de los ingresos que deben pagarse a una trabajadora destinada provisionalmente a un puesto de trabajo distinto a causa de su embarazo se atribuye a la facultad de apreciación de los Estados miembros. Según ese Gobierno, la remuneración debe ser de tal cuantía

que no se ponga en peligro el objetivo de protección de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas perseguido por esa Directiva.

46 En cambio, la demandante en el litigio principal y la Comisión de las Comunidades Europeas alegan que una trabajadora embarazada que esté en una situación como la de la demandante debe beneficiarse *a priori* del mantenimiento de su salario íntegro durante el período de su destino provisional.

47 El Gobierno italiano observa que, según su Derecho interno, una trabajadora embarazada destinada a funciones correspondientes a un nivel jerárquico inferior al de sus funciones habituales conserva la remuneración propia de las funciones ejercidas anteriormente. No obstante, en lo que atañe a las compensaciones y los complementos que se añaden al salario base debe diferenciarse entre los que se pagan en razón de las cualidades profesionales intrínsecas de la trabajadora interesada, que el empresario no debería poder suprimir o reducir en el supuesto de un cambio provisional de puesto de trabajo de la trabajadora para proteger su salud, por una parte, y por otra los que se pagan en razón de modalidades especiales de la prestación de trabajo, que sólo se atribuyen para compensar los inconvenientes o las dificultades especiales soportados por la trabajadora, y que podrían suprimirse en caso de desaparecer las situaciones específicas que los motivan.

48 Debe recordarse al respecto que, durante el período relevante en el litigio del que conoce el tribunal remitente, la demandante en ese litigio siguió trabajando y realizando las prestaciones de trabajo que le encargaba su empresario. Además, el traslado provisional de puesto de trabajo no se produjo a instancias de la interesada sino en aplicación de las disposiciones pertinentes del Derecho finlandés y del artículo 5, apartado 2, de la Directiva 92/85, y pretendía evitar cualquier riesgo para la seguridad y la salud de la interesada o de su hijo.

49 No obstante, el examen del texto del artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85, así como del objetivo de protección de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia que ésa persigue, indica que, en contra de lo alegado por la Comisión y por la demandante en el litigio principal, una trabajadora embarazada como esta última, que está destinada provisionalmente a otro puesto de trabajo, y cuya remuneración antes de ese nuevo destino comprende un salario base y diversos complementos, la concesión de algunos de los cuales depende del ejercicio de funciones específicas, no puede reclamar, con fundamento en dicha disposición, el mantenimiento de la remuneración íntegra que percibía antes de ese destino provisional.

50 Ante todo, aun cuando los ingresos que el empresario paga a una trabajadora embarazada, a la que se refiere el artículo 5, apartados 1 y 2, de la Directiva 92/85, que sigue trabajando efectivamente constituyen una retribución en el sentido del artículo 141 CE por basarse en la relación laboral, no deja de ser cierto que el artículo 11, punto 1, de esa Directiva, en la mayoría de las versiones lingüísticas existentes en la fecha de su adopción, menciona el mantenimiento de «una» remuneración y no de «la» remuneración de la trabajadora interesada.

51 Además, el artículo 11, punto 4, de esa Directiva prevé que los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 del mismo artículo a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas.

52 Por otro lado, el Tribunal de Justicia ya ha estimado que las circunstancias de hecho relativas a la naturaleza de los trabajos realizados y a las condiciones en que se llevan a cabo pueden considerase en su caso constitutivas de factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, capaces de justificar eventuales diferencias de retribución entre diferentes grupos de trabajadores (véase en ese sentido, en relación con el artículo 141 CE, la sentencia de 30 de marzo de 2000, JämO, C-236/98, Rec. p. I 2189, apartado 52).

53 Pues bien, en el presente caso consta que el pago de ciertos complementos a los que tenía derecho la demandante en el litigio principal antes de su traslado provisional dependía del ejercicio de funciones específicas en condiciones singulares, y que no ejerció esas funciones durante el período de su destino provisional en otro puesto.

54 Por último, el artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85 remite expresamente a las legislaciones y/o las prácticas nacionales.

55 Esa disposición atribuye pues a los Estados miembros y en su caso a los interlocutores sociales un cierto margen de apreciación al definir las condiciones de ejercicio y de aplicación del derecho a remuneración de las trabajadoras embarazadas a las que se refiere el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 92/85. Corresponde por tanto a los Estados miembros definir las modalidades de aplicación de ese derecho, sin poder supeditar, no obstante, a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la Directiva y de la relación laboral entre la trabajadora embarazada y su empresario (véase por analogía la sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 53).

56 El ejercicio por los Estados miembros y en su caso por los interlocutores sociales de ese margen de apreciación al determinar la remuneración a la que tiene derecho una trabajadora embarazada provisionalmente destinada a otro puesto de trabajo durante y a causa de su embarazo no puede perjudicar el objetivo de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas perseguido por la Directiva 92/85, por una parte, ni tampoco dejar de considerar el hecho de que esa trabajadora sigue trabajando efectivamente y realizando las prestaciones laborales que le encarga su empresario.

57 En efecto, como resulta del decimosexto considerando de la Directiva 92/85 las medidas de organización del trabajo tendentes a la protección de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no tendrían efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada.

58 La remuneración de una trabajadora embarazada que debe mantenerse, conforme al artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/58, a raíz de su traslado provisional a un puesto de trabajo distinto del que ocupaba antes de su embarazo no puede ser inferior en cualquier caso a la que se paga a los trabajadores que ocupan un puesto de trabajo como el que provisionalmente se ha asignado a dicha trabajadora. En efecto, durante el período de ese destino provisional la trabajadora embarazada también tiene derecho a los componentes de la remuneración y a los complementos inherentes a dicho puesto, siempre que reúna los requisitos para la obtención del derecho a éstos conforme al artículo 11, punto 4, de esa Directiva.

59 Además, como ha señalado el Abogado General en los puntos 69 y 70 de sus conclusiones, al definir los elementos de la retribución de dicha trabajadora que deben mantenerse durante el período de destino provisional en otro puesto conforme al artículo 11, punto 1, de esa Directiva, los Estados miembros y en su caso los interlocutores sociales están vinculados por la naturaleza de los diferentes complementos pagados por el empresario, y que pueden constituir en algunos casos, como en el litigio principal, una parte importante de la remuneración global de la trabajadora embarazada interesada.

60 Se deduce de ello que, además del salario base correspondiente a su contrato o a su relación laboral, una trabajadora embarazada provisionalmente destinada a otro puesto de trabajo en virtud del artículo 5, apartado 2, de la Directiva 92/85 conserva durante ese destino el derecho a los componentes de la remuneración o a los complementos inherentes a su condición profesional, como en particular los complementos relacionados con su calidad de superiora jerárquica, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales.

61 En cambio, los Estados miembros y en su caso los interlocutores sociales no están obligados, en virtud del artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85, a mantener durante ese destino provisional los componentes de la remuneración o los complementos que, como resulta del apartado 53 de la presente sentencia, dependen del ejercicio por la trabajadora interesada de funciones específicas en condiciones singulares y que tienden en esencia a compensar los inconvenientes inherentes a ese ejercicio.

62 De lo antes expuesto resulta que una trabajadora embarazada no tiene derecho, en virtud del artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85, a raíz de su traslado provisional a un puesto de trabajo distinto del que ocupaba antes de su embarazo, conforme al artículo 5, apartado 2, de la Directiva 92/85, a la remuneración media que percibía antes de dicho traslado.

63 Hay que recordar no obstante que el artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85 sólo prevé una protección mínima en relación con el derecho a ingresos de las trabajadoras embarazadas a las que se refiere el artículo 5 de dicha Directiva. Ninguna disposición de ésta impide a los Estados miembros o en su caso a los interlocutores sociales prever el mantenimiento de todos los componentes de la remuneración y de todos los complementos a los que la trabajadora embarazada tenía derecho antes de su embarazo y de su traslado provisional a otro puesto de trabajo.

64 En efecto, la Directiva 92/85, que fue adoptada conforme al artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE), no impide a un Estado miembro mantener o introducir medidas de protección más estrictas compatibles con ese Tratado, como resulta del artículo 137 CE, apartado 4 (véase en ese sentido la sentencia de 4 de octubre de 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Rec. p. I-6915, apartado 37).

65 De los apartados 19 y 20 de la presente sentencia resulta que en el asunto principal, conforme al convenio colectivo y a la decisión de 20 de junio de 1989, se paga a una azafata embarazada, a raíz de su traslado a un puesto de trabajo en tierra a causa de su embarazo, una remuneración equivalente a la percibida en concepto de vacaciones anuales retribuidas.

66 La remuneración pagada por Finnair a una trabajadora embarazada durante el período de su destino provisional se compone de su salario base mensual y de un complemento de remuneración denominado «lisäpäiväpalkka». Como resulta del apartado 20 de la presente sentencia, ese complemento se calcula en dos fases. En primer lugar se calcula el promedio de los complementos percibidos por una azafata o por un azafato durante un período de referencia determinado. Se trata del complemento de remuneración personal, denominado «lisäpäiväpalkka», pagado a la persona interesada durante ese período. En segundo lugar se calcula el promedio de los complementos de remuneración personales de todas las azafatas y todos los azafatos que pertenecen al mismo grupo salarial.

67 Es preciso observar que, debido al hecho de que la remuneración pagada a las trabajadoras embarazadas a raíz de su traslado provisional a un puesto de trabajo distinto del que ocupaban antes, se calcula sobre la base del importe medio durante un período de referencia determinado de los complementos percibidos por todas las azafatas y todos los azafatos que pertenecen al mismo grupo salarial, ese sistema de remuneración puede conducir bien a una disminución, bien a un aumento de los ingresos percibidos por la trabajadora embarazada en relación con los que se le pagaban durante el período de referencia considerado. Ahora bien, según resulta de la resolución de remisión, el personal de vuelo puede percibir más de una decena de complementos diferentes, cuyo pago está ligado a las modalidades concretas de ejecución de las prestaciones de trabajo. En esas circunstancias, tanto el importe como la clase de complementos percibidos por las azafatas y los azafatos clasificados en el mismo grupo salarial durante el citado período de referencia puede variar considerablemente.

68 La elección por los Estados miembros y en su caso por los interlocutores sociales de un sistema de remuneración según el que los ingresos de las trabajadoras embarazadas, a raíz de un traslado provisional de puesto de trabajo, se componen de dicho salario base mensual y del importe promedio de los complementos percibidos por el personal de vuelo durante un período de referencia no puede en principio considerarse contrario al artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85.

69 No obstante, en cuanto dicho sistema no tiene en cuenta, cuando se calcula la remuneración mensual que debe pagarse a las azafatas embarazadas destinadas provisionalmente a otro puesto de trabajo, conforme al artículo 5, apartado 2, de la Directiva, los componentes de la remuneración o los complementos inherentes a la condición profesional de la trabajadora embarazada –condición a la que no afecta en absoluto ese destino provisional–, como los complementos relacionados con la calidad de superiora jerárquica de la interesada, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales, ese sistema no puede considerarse conforme con las exigencias del artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85.

70 Pues bien, como resulta del apartado 56 de la presente sentencia, aunque conforme al artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85 la determinación de las formas de cálculo de la remuneración a la que tiene derecho una trabajadora embarazada en virtud del artículo 5, apartado 2, de la misma Directiva se atribuye a los Estados miembros, éstos no deben establecer formas de cálculo que no se ajusten al objetivo de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas perseguido por dicha Directiva. Al determinar esa remuneración, tampoco pueden dejar de considerar el hecho de que esa trabajadora siga trabajando efectivamente.

71 En el presente caso, como la demandante en el litigio principal alega, en tanto que su complemento de remuneración personal denominado «lisäpäiväpalkka» alcanzó

74,35 euros por día durante el período de referencia, el importe promedio del mismo complemento de remuneración pagado a todas las azafatas y a todos los azafatos de vuelo pertenecientes al mismo grupo salarial fue de 39,74 euros por día durante el mismo período. Como consecuencia del traslado provisional de la interesada a otro puesto de trabajo en tierra su remuneración mensual total disminuyó en 834,56 euros en relación con la que percibía antes de ese destino provisional.

72 Corresponde al tribunal remitente comprobar si, en virtud del método de cálculo de la remuneración previsto por el convenio colectivo y/o por la decisión de 20 de junio de 1989 respecto a las azafatas de vuelo durante el embarazo, la demandante en el litigio principal ha quedado privada, a raíz de su traslado provisional a un puesto de trabajo distinto del que ocupaba habitualmente, de componentes de la remuneración o de complementos inherentes a su condición profesional. Si así fuera, el sistema de remuneración que da lugar a tal disminución de su remuneración durante ese destino provisional, en virtud del artículo 5, apartado 2, de la Directiva 92/85, debería considerarse contrario a las disposiciones del artículo 11, punto 1, de esa Directiva.

73 Por lo antes expuesto, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que una trabajadora embarazada que, conforme al artículo 5, apartado 2, de esa Directiva haya sido provisionalmente destinada, a causa de su embarazo, a un puesto de trabajo en el que realiza tareas distintas de las que ejercía antes de ese traslado, no tiene derecho a la remuneración que percibía como promedio antes del citado traslado. Además del mantenimiento de su salario base, dicha trabajadora tiene derecho en virtud del citado artículo 11, punto 1, a los componentes de la remuneración o a los complementos inherentes a su condición profesional, como los complementos relacionados con su calidad de superiora jerárquica, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales. Si bien el artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85 no se opone a la utilización de un método de cálculo de la remuneración que debe pagarse a dicha trabajadora basado en el importe promedio de los complementos ligados a las condiciones de trabajo de todo el personal de vuelo perteneciente al mismo grupo salarial durante

un período de referencia determinado, la falta de cómputo de los componentes de la remuneración o de los complementos antes referidos debe considerase contraria a esa última disposición.

Costas

74 Dado que el procedimiento tiene, para las partes de los litigios principales, 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 de los litigios principales, 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 Tercera) declara:

El artículo 11, punto 1, 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) debe interpretarse en el sentido de que una trabajadora embarazada que, conforme al artículo 5, apartado 2, de esa Directiva 92/85 haya sido provisionalmente destinada, a causa de su embarazo, a un puesto de trabajo en el que realiza tareas distintas de las que ejercía antes de ese traslado, no tiene derecho a la remuneración que percibía como promedio antes del citado traslado. Además del mantenimiento de su salario

base, dicha trabajadora tiene derecho en virtud del citado artículo 11, punto 1, a los componentes de la remuneración o a los complementos inherentes a su condición profesional, como los complementos relacionados con su calidad de superiora jerárquica, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales. Si bien el artículo 11, punto 1, de la Directiva 92/85 no se opone a la utilización de un método de cálculo de la remuneración que debe pagarse a dicha trabajadora basado en el importe promedio de los complementos ligados a las condiciones de trabajo de todo el personal de vuelo perteneciente al mismo grupo salarial durante un período de referencia determinado, la falta de cómputo de los componentes de la remuneración o de los complementos antes referidos debe considerase contraria a esa última disposición.

Firmas