

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
26 de febrero de 1986*

En el asunto 262/84,

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

Vera Mia Beets-Proper, con domicilio en Amsterdam,

y

F. Van Lanschot Bankiers NV, con domicilio social en 's-Hertogenbosch,

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

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres. Mackenzie Stuart, Presidente; U. Everling y K. Bahlmann, Presidentes de Sala; G. Bosco, T. Koopmans, O. Due y T. F. O'Higgins, Jueces,

Abogado General: Sir Gordon Slynn

Secretario: Sra. D. Louterman, Administradora

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la recurrente en casación, por el Sr. I. G. F. Cath, Abogado de Bruselas;
- en nombre de la recurrida en casación, por el Sr. C. D. van Boeschoten, Abogado de La Haya, en la fase escrita del procedimiento, y por el Sr. G. M. M. Den Drijver, Abogado, en la fase oral;

* Lengua de procedimiento: neerlandés.

- en nombre del Gobierno del Reino de Dinamarca, por el Sr. L. Mikaelsen, en calidad de Agente del Ministro de Asuntos Exteriores, en la fase escrita del procedimiento;
- en nombre del Gobierno del Reino de los Países Bajos, por el Sr. I. Verkade, en calidad de Agente del Ministerio de Asuntos Exteriores, en la fase escrita del procedimiento;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. S. J. Hay, del Treasury Solicitor's Department, Londres, en calidad de Agente, en la fase escrita, y por el Sr. P. Goldsmith, Barrister, en la oral;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. J. R. Cull-rall, miembro de su Servicio Jurídico, en calidad de Agente, asistido por el Sr. Herbert, Abogado de Bruselas,

oídas las conclusiones del Abogado General presentadas en audiencia pública el 18 de septiembre de 1985,

dicta la presente

SENTENCIA

(No se reproducen los antecedentes de hecho)

Fundamentos de Derecho

- 1 Por resolución del 2 de noviembre de 1984, llegada al Tribunal el 9 de noviembre siguiente, el Hoge Raad der Nederlanden ha planteado, en virtud del artículo 177 del Tratado CEE, una cuestión prejudicial referente a la interpretación de la Directiva 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70).
- 2 Estas cuestiones se han suscitado en un litigio planteado entre la Sra. V. M. Beets-Proper (en lo sucesivo la demandante) y la Sociedad F. Van Lanschot Bankiers

NV (en lo sucesivo la demandada), en el que se discute si el despido de la demandante es compatible con el artículo 1637ij del Código Civil neerlandés y con el Derecho comunitario.

- 3 La demandante ha trabajado desde 1969, en calidad de secretaria, en la banca Vermeer & Co. en Amsterdam y, desde la fusión en 1972 de esta firma con la antigua banca Van Lanschot, en esta última hasta finales de agosto de 1982. Su relación laboral estaba regida por el convenio colectivo de trabajo para el sector bancario vigente en los años 1980 y 1981, así como por el Reglamento de pensiones de la «Fondation Fonds de pension F. Van Lanschot».
- 4 El artículo 3 de este Reglamento dispone que los afiliados tienen derecho a una pensión de vejez «a partir de la fecha de jubilación». Esta fecha viene definida por el artículo 1 de dicho Reglamento como «el primero del mes siguiente a aquel en el que cumple 65 años el afiliado masculino y 60 el femenino».
- 5 Como la demandante había alcanzado la edad de 60 años en agosto de 1982, la demandada consideró que la relación laboral de ésta se había extinguido de pleno derecho el 1 de septiembre de 1982, a causa de una cláusula tácita de resolución del contrato de trabajo, sin que fuese necesario comunicarle el despido. Mediante carta del 2 de agosto de 1982, la demandada le ha informado de su derecho a una pensión de vejez, así como a una pensión complementaria hasta los 65 años. Desde el 1 de septiembre de 1982, la demandante no volvió a ser admitida al trabajo.
- 6 Ya en mayo de 1981, la demandante había expresado a la demandada su deseo de continuar su relación de trabajo, eventualmente a tiempo parcial, después de la fecha de jubilación. La demandada le había comunicado su desacuerdo en noviembre de 1981.
- 7 Por citación del 16 de septiembre de 1982, la demandante cursó notificación a la demandada para que compareciera en procedimiento sumario ante el Presidente del Arrondissementsrechtbank de Amsterdam a fin de conseguir que se le permitiese realizar de nuevo el trabajo de secretaria de dirección en las oficinas de la demandada y que se le pagase su salario desde el 1 de septiembre de 1982, hasta que se diese por extinguido el contrato de trabajo de una manera jurídicamente válida.

- 8 La demandante ha expuesto el problema también ante la «Comisión Neerlandesa para la Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en el Trabajo», establecida por la «Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen» (Ley sobre la igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres) (Stb. 1975, 129). En su opinión («Zienswijze») de 14 de febrero de 1983, sobre esta reclamación, dicha Comisión ha llegado a la conclusión de que «en perjuicio de la demandante se produce una distinción directa entre hombres y mujeres al extinguirse el contrato de trabajo, por aplicación de límites de edad diferentes».
- 9 Rechazada su demanda por el Arrondissementsrechtbank, la demandante recurrió en apelación ante el Gerechtshof de Amsterdam, que confirmó, por sentencia del 19 de mayo de 1983, la sentencia del Arrondissementsrechtbank, al considerar «que la excepción recogida en el artículo 1637ij, apartado 1, segunda frase (del Código Civil) es aplicable en este caso».
- 10 El artículo 1637ij del Código Civil neerlandés establece que:
- «1) El empresario no puede establecer diferencias entre hombres y mujeres ni directa ni indirectamente, por ejemplo, por una referencia al estado matrimonial o familiar, con ocasión de la celebración del contrato laboral, de las promociones y de la extinción del contrato. Las condiciones de trabajo no incluyen los subsidios o derechos derivados de reglamentaciones en materia de pensión. Las disposiciones de la primera frase del presente apartado no son de aplicación cuando el sexo es determinante.
 - 2) Toda cláusula contraria a las disposiciones de la primera frase del apartado precedente es nula.
 - 3) Las disposiciones de la primera frase del apartado 1 de este artículo no son aplicables a las cláusulas relativas a la protección de la mujer, en particular por motivos de embarazo o maternidad.
 - 4) Lo dispuesto en la primera frase del apartado 1 del presente artículo no es aplicable a las cláusulas que tienden a privilegiar a los trabajadores de un sexo determinado, a fin de suprimir las desigualdades de hecho.
 - 5) La extinción de la relación laboral por el empresario a causa de que el trabajador se ha amparado, en justicia o no, en las disposiciones del apartado 1 del presente artículo es nula. El trabajador tiene la facultad, durante los dos meses siguientes al despido o a la extinción de la relación laboral, si el empresario ha puesto fin a esta relación de un modo que no sea denunciando su terminación,

de solicitar la nulidad de la extinción. La acción pidiendo la nulidad debe ser notificada al empresario. Éste no viene obligado a satisfacer los daños y perjuicios derivados de la extinción mencionada en la primera frase del presente apartado.

6) El empresario, al concertar un contrato de trabajo, no puede establecer diferencias basadas en el estado de casado o de soltero de la otra parte.»

11 El Gerechtshof de Amsterdam ha argumentado la existencia de un «vínculo estrecho entre el final del contrato de trabajo y el principio de la jubilación», en particular debido al hecho de que los trabajadores femeninos al servicio de la demandada, que se jubilan a la edad de 60 años, «ven elevarse el aumento de la pensión al que tienen derecho, sin primas, al 2 % de la base salarial anual, mientras que para los trabajadores masculinos, para los que la edad de jubilación viene fijada en 65 años, este aumento es sólo del 1,75 %».

12 Esta sentencia fue recurrida en casación por la demandante ante el Hoge Raad, y éste ha sometido al Tribunal la cuestión prejudicial siguiente:

«¿La Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas de 9 de febrero de 1976 (76/207/CEE) deja a los Estados miembros la facultad de no incluir entre las condiciones de trabajo para las cuales la igualdad de trato entre hombres y mujeres es obligatoria, en virtud de dicha Directiva, una cláusula expresa o tácita en materia de extinción del contrato de trabajo a causa de la edad del trabajador, cuando el contenido de dicha cláusula está en función de la edad en que el trabajador adquiere el derecho a una pensión?»

Acerca del marco jurídico del litigio

13 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 76/207 dice así:

«La presente Directiva contempla 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. Este principio se llamará en lo sucesivo “principio de igualdad de trato”.»

- 14 El artículo 2, apartado 1, de esta Directiva establece:

«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.»

- 15 El artículo 5, apartado 1, de dicha Directiva declara que:

«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.»

- 16 El artículo 1, apartado 2, de la Directiva prevé que:

«Con objeto de garantizar la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, disposiciones que precisarán especialmente el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación.»

- 17 De conformidad con esta última disposición, el Consejo ha dictado la Directiva 79/7, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174) que los Estados miembros debían incorporar al Derecho nacional, según su artículo 8, apartado 1, en un plazo de seis años a partir de su notificación. Esta Directiva se aplica, según el apartado 1 de su artículo 3:

«a) a los regímenes legales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:

- enfermedad,
- invalidez,
- vejez,
- accidente laboral y enfermedad profesional,
- desempleo;

b) a las disposiciones relativas a la ayuda social, en la medida en que estén destinadas a completar los regímenes contemplados en la letra a) o a suplirlos.»

18 Según su artículo 7, apartado 1, la Directiva

«no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación:

a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones;

[...].»

19 En lo relativo a regímenes profesionales de seguridad social, el apartado 3 del artículo 3 de esta misma Directiva prevé que, con el fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en tales regímenes, «el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, las disposiciones que determinarán el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación». El 5 de mayo de 1983, la Comisión ha sometido al Consejo la propuesta de una Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la seguridad social (DO C 134, p. 7), de aplicación, según su artículo 2, apartado 1, «a las prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas». El Consejo aún no se ha pronunciado sobre esta propuesta.

20 En el expediente aparece que la legislación neerlandesa en materia de seguridad social, artículo 7 del «Algemene Ouderdomswet» (última versión completa en la época de los hechos: Stb. 1956, 281; versión actualmente en vigor: Stb. 1985, 181), sólo establece una edad única para que nazca el derecho a la pensión de jubilación: 65 años para ambos sexos.

21 Además de la demandante y de la demandada, han presentado observaciones sobre este asunto el Gobierno del Reino de los Países Bajos, el del Reino de Dinamarca, el del Reino Unido y la Comisión.

Acerca de la cuestión planteada

- 22 La demandante, el Gobierno danés y la Comisión consideran que la cuestión requiere una respuesta negativa.
- 23 La demandante alega, en síntesis, que el presente asunto hace referencia a una diferencia de trato no en cuanto a las condiciones de concesión de una pensión de vejez y jubilación, para la cual se podría mantener provisionalmente, en virtud del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 76/207 y del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 79/7, sino en cuanto a las condiciones del despido, en el sentido del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207.
- 24 Dado que el legislador comunitario ha querido dar, como principio fundamental del Derecho comunitario, una aplicación lo más amplia posible al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo, la noción de «condiciones de trabajo» debería ser tomada en un sentido amplio, que incluya también las condiciones de extinción de un contrato de trabajo, mientras que la excepción a este principio debería ser interpretada con un criterio restrictivo y aplicable sólo a las concesiones de pensión.
- 25 Según la demandante, una cláusula expresa o tácita relativa a la resolución de un contrato de trabajo no puede perder su carácter de «condición de trabajo» cuando se refiere a la edad en la que el trabajador adquiere el derecho a una pensión de vejez, ya que el Derecho comunitario ignoraría cualquier relación entre ambas materias. Tal relación tampoco podría deducirse de la sentencia de 16 de febrero de 1982 (asunto 19/81, Burton, Rec. 1982, p. 555), que trataba de una cuestión distinta, la de las condiciones de acceso a un régimen de cese voluntario.
- 26 La Comisión aduce también que la extinción de un contrato de trabajo, ya sea por vía de despido o de pleno derecho no puede perder su carácter de «condición de trabajo» y no tiene relación ni con las excepciones al principio de igualdad de trato mencionadas en el artículo 2 de la Directiva 76/207, ni con el ámbito de aplicación de la Directiva 79/7. A este respecto, precisa también que en los ordenamientos jurídicos nacionales la extinción del contrato de trabajo es un tema que pertenece al Derecho laboral y no al de la seguridad social. El hecho de que esta extinción coincida con la edad en que nace el derecho a la jubilación no podría tener como efecto su exclusión del ámbito de aplicación de la Directiva 76/207.

- 27 El Gobierno danés, que comparte en lo fundamental esta posición, añade que, al incorporar la Directiva 76/207 al Derecho nacional, el legislador danés habría entendido la prohibición de discriminación establecida por el artículo 5, apartado 1, de esta Directiva en el sentido de que impide mantener diferentes edades de extinción de la relación laboral según el sexo de los trabajadores a causa de la jubilación.
- 28 Por el contrario, la demandada alega que, para resolver el problema de saber si la diferencia de trato en cuestión es discriminatoria en el sentido de la Directiva 76/207, habría que tener en cuenta, según la citada sentencia Burton, el vínculo que según ella existe entre las disposiciones convencionales aplicables y el régimen profesional relativo a la edad de la jubilación.
- 29 En este sentido, pone de manifiesto que, según las disposiciones del Reglamento sobre las pensiones de la «Fondation Fonds de pension F. Van Lanschot», la edad a partir de la cual los afiliados tienen derecho a una pensión es de 65 años para los trabajadores de sexo masculino y de 60 años para los trabajadores de sexo femenino y que la fijación de edades diferentes para la extinción obligatoria del contrato de trabajo estaría directamente ligada a este mínimo de edad, dado que, según el Derecho neerlandés la extinción del contrato de trabajo es la consecuencia inmediata y automática del régimen en materia de pensión y de edades de jubilación. En efecto, un contrato de trabajo de duración indeterminada tendría una duración máxima predeterminada por la edad de la jubilación, de manera que se extinguiría de pleno derecho en la fecha en que se iniciara la pensión; no sería, pues, necesario prever expresamente en el contrato una cláusula en tal sentido. En consecuencia, mientras los regímenes de pensión prevean edades de jubilación diferentes para hombres y mujeres, sus relaciones laborales con su empresario cesarán a una edad distinta.
- 30 De la sentencia Burton resultaría que, teniendo en cuenta este vínculo, el trato diferente de las mujeres en cuestión no caería bajo la prohibición de discriminación de la Directiva 76/207, sino que sería compatible con el Derecho comunitario dado que los Estados miembros conservan la facultad de tolerar, en virtud de la excepción en favor de la seguridad social prevista en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 76/207, edades de jubilación diferentes para los hombres y para las mujeres.
- 31 Podría llegarse a la conclusión de que la Directiva 76/207 deja a los Estados miembros la facultad de no incluir, entre las condiciones de trabajo sometidas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres impuesta por dicha Directiva, una cláusula

sula expresa o tácita relativa a la extinción del contrato de trabajo basándose en la edad alcanzada por el trabajador, cuando esta cláusula está vinculada a la edad en que el trabajador tiene derecho a una pensión.

- 32 Los Gobiernos neerlandés y británico consideran también la diferencia de trato en cuestión como no contraria al Derecho comunitario, habida cuenta del vínculo existente entre la extinción del contrato y la edad en que nace el derecho a la jubilación previsto en el régimen de pensión y del hecho de que no existe ninguna directiva que califique de discriminatoria tal diferencia de edad para los regímenes profesionales de seguridad social.
- 33 El Gobierno neerlandés alega también que, teniendo en cuenta la coincidencia de fecha de extinción del contrato de trabajo, por una parte, y de la fecha de la jubilación y del contenido del derecho de pensión, por otra parte, una interpretación distinta podría tener como consecuencia que los empresarios y los fondos de pensiones se verían obligados, en muchos casos, a adaptar, según su propia concepción, tanto el contenido de los regímenes de pensión como la fijación de la fecha de jubilación.
- 34 En primer lugar, conviene observar que el problema de interpretación planteado ante el Tribunal no se refiere al acceso a un régimen legal o profesional de jubilación, es decir, a los requisitos para la concesión de una pensión de vejez o de jubilación, sino a la fijación de un límite de edad en lo que se refiere a la extinción de la relación laboral. Esta cuestión se remite a las condiciones del despido, y su ámbito es el de la Directiva 76/207.
- 35 En efecto, el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 prevé que la aplicación del principio de igualdad de trato en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluidas las de despido, implica que tanto los hombres como las mujeres vean garantizadas las mismas condiciones sin discriminación por motivos de sexo.
- 36 En la sentencia Burton antes citada, el Tribunal de Justicia ya declaró que el concepto de «despido» que figura en dicha disposición debe entenderse en un sentido amplio. Por consiguiente, un límite de edad para el cese obligatorio de los trabajadores fijado en el marco de una política general de jubilación seguida por un empresario, aun cuando tal cese implique la concesión de una pensión de jubilación, queda comprendido dentro del concepto de «despido» así interpretado.

- 37 Como ya ha subrayado el Tribunal en la misma sentencia *Burton*, el tenor literal del artículo 7 de la Directiva 79/7 no impide el uso de la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y jubilación y las consecuencias que éstas puedan tener para otras prestaciones en el campo de los sistemas legales de la seguridad social. El Tribunal ha reconocido, pues, que las prestaciones derivadas de los regímenes nacionales relativos a la edad en que nace el derecho a la jubilación, diferente para ambos sexos, pueden constituir una excepción de la obligación anteriormente mencionada.
- 38 Sin embargo, a la vista de la importancia fundamental del principio de igualdad de trato, que el Tribunal de Justicia ha recordado reiteradamente, la excepción al ámbito de aplicación de la Directiva 76/207 prevista en el artículo 1, apartado 2, de la misma en materia de la seguridad social debe interpretarse de manera restrictiva. En consecuencia, la excepción a la prohibición de discriminación por razón de sexo prevista en el artículo 7, apartado 1, letra a), de la Directiva 79/7 sólo es aplicable a las consecuencias derivadas de la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y jubilación y para otras prestaciones de la seguridad social.
- 39 A este respecto, conviene destacar que, mientras que la excepción prevista en el artículo 7 de la Directiva 79/7 se refiere a las consecuencias derivadas del límite de edad para las prestaciones de la seguridad social, el presente asunto pertenece al ámbito del despido, en el sentido del artículo 5 de la Directiva 76/207.
- 40 A la cuestión sometida por el Hoge Raad debe responderse que el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 debe ser interpretado en el sentido de que no deja a los Estados miembros la facultad de excluir de la aplicación del principio de igualdad de trato una cláusula expresa o tácita de un contrato de trabajo celebrado en el marco de un convenio colectivo, cuyo efecto sea la extinción de la relación laboral a causa de la edad alcanzada por el trabajador, cuando esta edad es función de la señalada para adquirir un derecho a la pensión de jubilación y ésta es distinta para ambos sexos.

Costas

- 41 Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino de Dinamarca y el Gobierno del Reino Unido, así como por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han

presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente planteado ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones que le ha sometido el Hoge Raad der Nederlanden, mediante resolución de 2 de noviembre de 1984, declara:

El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 debe ser interpretado en el sentido de que no deja a los Estados miembros la facultad de excluir de la aplicación del principio de igualdad de trato una cláusula expresa o tácita de un contrato de trabajo celebrado en el marco de un convenio colectivo, cuyo efecto sea la extinción de la relación laboral a causa de la edad alcanzada por el trabajador, cuando esta edad es función de la señalada para adquirir un derecho a la pensión de jubilación y ésta es distinta para ambos sexos.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, el 26 de febrero de 1986.

El Secretario

El Presidente

P. Heim

A. J. Mackenzie Stuart