

GRUBER

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA  
de 14 de septiembre de 1999 \*

En el asunto C-249/97,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), por el Landesgericht Linz (Austria), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

**Gabriele Gruber**

y

**Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG,**

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente; P.J.G. Kapteyn (Ponente), J.-P. Puissochet, G. Hirsch y P. Jann, Presidentes de Sala; J.C. Moi-

\* Lengua de procedimiento: alemán.

tinho de Almeida, C. Gulmann, J.L. Murray, D.A.O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet y R. Schintgen, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Léger;

Secretario: Sr. H.A. Rühl, administrador principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- En nombre de la Sra. Gruber, por el Sr. Klaus Mayr, «Sekretär der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Ober-Österreich» de Linz;
- en nombre de Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG, por el Sr. Christoph Szep, Abogado de Linz;
- en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. Wolf Okressek, Ministerialrat de la Bundeskanzleramt, en calidad de Agente;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. Lindsey Nicoll, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistida por el Sr. Clive Lewis, Barrister;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. Marie Wolfcarius y Barbara Brandtner, miembros del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes, asistidas por los Sres. Stefan Köck y Martin Oder, Abogados de Bruselas;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Gruber, de Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG y de la Comisión, expuestas en la vista de 8 de diciembre de 1998;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 23 de febrero de 1999;

dicta la siguiente

### Sentencia

1. Mediante resolución de 24 de octubre de 1996, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de julio de 1997, el Landesgericht Linz planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE).
2. Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Sra. Gruber y Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG (en lo sucesivo, «Silhouette»).

## Marco jurídico

### *Derecho austriaco*

- 3 El artículo 23, apartado 1, de la Angestelltengesetz (Ley de los Empleados; en lo sucesivo, «AngG») prevé que el trabajador tendrá derecho a una indemnización por extinción del contrato en el caso de cese de una relación laboral de una duración ininterrumpida de tres años.
- 4 Sin embargo, a tenor del artículo 23, apartado 7, de la AngG, no existe derecho a indemnización por extinción del contrato cuando es el propio trabajador quien pone fin al contrato, cuando presenta su dimisión antes de la finalización del contrato sin causa justa o cuando es despedido por culpa suya antes de que finalice el contrato.
- 5 Las causas justas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato y percibir la totalidad de la indemnización por extinción del contrato a que se refiere el artículo 23, apartado 1, de la AngG están previstas por la ley. Se enumeran en el artículo 26 de la AngG y en el artículo 82 *bis* de la Gewerbeordnung 1859 (Código de la legislación laboral; en lo sucesivo, «GewO 1859»), que se aplica a los obreros.
- 6 El artículo 26 de la AngG está redactado del siguiente modo:

«Se considerarán causas justas para la dimisión del trabajador antes de que haya finalizado el contrato:

- 1) La imposibilidad de continuar ejerciendo su actividad profesional sin menoscabo de la salud o de las buenas costumbres.

- 2) Que el empresario reduzca indebidamente o deje de pagar las retribuciones a las que el trabajador tenga derecho; que, en caso de pago en especie, exista un perjuicio consecuencia de una alimentación malsana o insuficiente o de un alojamiento insalubre; o que infrinja otras disposiciones contractuales importantes.
  
- 3) La negativa del empresario a cumplir sus obligaciones en materia de protección de la vida y de la salud del trabajador o en materia de buenas costumbres.
  
- 4) Una falta grave del empresario contra el trabajador o contra algún miembro de su familia, por razón de sus actos, por atentar contra las buenas costumbres o por menoscabar gravemente el honor del trabajador, o por su negativa a proteger al trabajador contra tales comportamientos por parte de un compañero de trabajo o de un familiar del empresario.»

7 El artículo 82 de la GewO 1859 dispone lo siguiente:

«El obrero podrá finalizar su trabajo antes de haber concluido el período de duración del contrato y sin necesidad de preaviso:

- a) Cuando pruebe que no puede continuar trabajando sin que su salud resulte perjudicada.
  
- b) Cuando el empresario sea culpable de malos tratos o injurias graves contra el obrero o un miembro de su familia.

- c) Cuando el empresario o un miembro de su familia inciten al obrero o a un miembro de su familia a seguir un comportamiento ilícito o contrario a las buenas costumbres.
  - d) Cuando el empresario se niegue sin causa justificada a pagarle el salario convenido o incumpla otras obligaciones contractuales importantes.
  - e) Cuando el empresario no pueda pagarle su salario o se niegue a hacerlo.»
- 8 El artículo 23 *bis*, apartado 3, de la AngG, introducido en 1971, establece que las trabajadoras tendrán derecho a la mitad de la indemnización por extinción del contrato contemplada en el artículo 23, apartado 1, cuando la relación laboral haya tenido una duración ininterrumpida de cinco años y, antes de su término, la trabajadora presente su dimisión a raíz del nacimiento de un hijo vivo durante el período de protección previsto en el artículo 5, apartado 1, de la Mutterschutzgesetz (Ley de protección de la maternidad; en lo sucesivo, «MSchG»). En caso de que la trabajadora haya ejercido su derecho a excedencia por cuidado de un hijo, al amparo de la MSchG, deberá presentar su dimisión, como más tarde, tres meses antes de que finalice dicha excedencia por cuidado de un hijo.
- 9 En virtud del artículo 23 *bis*, apartado 4, de la AngG, el derecho a percibir la referida indemnización por extinción del contrato existe también para los trabajadores de sexo masculino que hayan ejercido su derecho a una excedencia por cuidado de un hijo con arreglo a la Eltern-Karenzurlaubsgesetz (Ley relativa a la excedencia por cuidado de hijos; en lo sucesivo, «EKUG») o a disposiciones legales análogas y que presenten su dimisión anticipada, como más tarde, tres meses antes de que finalice dicha excedencia.
- 10 Tanto la MSchG como la EKUG atribuyen a los trabajadores el derecho a un período de dos años de excedencia para atender al cuidado de cada hijo.

- 11 Según el artículo 2 de la *Arbeitsabfertigungsgesetz* (Ley relativa a la indemnización que se concede a los obreros por la extinción del contrato de trabajo), lo dispuesto en los artículos 23 y 23 *bis* de la *AngG* es aplicable a los obreros.

### El litigio principal

- 12 La Sra. Gruber trabajó como obrera en *Silhouette* desde el 23 de junio de 1986 hasta el 13 de diciembre de 1995.
- 13 La Sra. Gruber es madre de dos hijos, nacidos el 1 de octubre de 1993 y el 19 de mayo de 1995. Tanto en relación con el primer hijo como con el segundo, obtuvo una excedencia por cuidado de hijos por un período de dos años, de manera que, a partir del otoño de 1993, estuvo primero bajo el régimen de permiso por maternidad (protección anterior y posterior al parto), y más tarde bajo el de una excedencia por cuidado de hijos. Al encontrarse con dificultades para que sus hijos estuvieran debidamente atendidos habida cuenta de la inexistencia de guarderías infantiles, y a pesar de haber manifestado su auténtico deseo de continuar su actividad laboral, el 16 de noviembre de 1995 puso fin a su contrato de trabajo para poder cuidar a sus hijos.
- 14 A raíz de la dimisión motivada por dichas razones, *Silhouette* pagó a la Sra. Gruber la indemnización por extinción del contrato prevista en el artículo 23 *bis*, apartado 3, de la *AngG*.
- 15 Alegando que su dimisión estuvo motivada por causas justas relacionadas con la inexistencia de guarderías para niños menores de tres años en su región de residencia, a saber, en el Land de Oberösterreich, la Sra. Gruber interpuso ante el *Landesgericht Linz* un recurso reclamando contra la reducción de la cuantía de su indemnización por extinción del contrato. En el marco del litigio principal, sostuvo que tenía derecho al cobro de la integridad de la indemnización por extinción del contrato con arreglo al artículo 23, apartado 1, de la *AngG*, alegando que las disposiciones nacionales que limitaron sus derechos constituyen una discriminación indirecta de los trabajadores de sexo femenino, prohibida por el artículo 119 del Tratado.

- 16 Al considerar que la solución del litigio del que estaba conociendo dependía de la interpretación de esa última disposición, el Landesgericht Linz decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) ¿Es compatible con el artículo 119 del Tratado CE el hecho de que quienes tienen que dejar de trabajar para poder cuidar a sus hijos, debido a la falta de guarderías infantiles, sean en su gran mayoría mujeres, y de que estas mujeres, a pesar de reunir ciertos requisitos adicionales (una mayor antigüedad en la empresa), sólo perciban, como máximo, la mitad de la indemnización por extinción del contrato de trabajo correspondiente al período efectivamente trabajado (artículo 23 *bis*, apartado 3, de la AngG), mientras que los hombres conservan el derecho a una indemnización por extinción del contrato basada en la totalidad de dicho período?
- 2) ¿Es relevante para responder a la primera pregunta el hecho de que en Austria la mayoría de las guarderías infantiles dependan de las autoridades estatales u obtengan asistencia económica oficial?».

### Sobre la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales

- 17 Silhouette alega que debe declararse la inadmisibilidad de las cuestiones. En efecto, según ella, las cuestiones son hipotéticas, ya que, contrariamente a lo afirmado por el Juez remitente y por la Sra. Gruber, esta última no se vio obligada a presentar la dimisión a causa de la imposibilidad de que alguien se ocupara de su hijo, puesto que todavía habría podido disfrutar de una excedencia por cuidado de un hijo durante más de un año. En consecuencia, añade Silhouette, la Sra. Gruber no puede invocar lo dispuesto en el artículo 23, apartado 1, de la AngG. En la vista, la Comisión se adhirió en parte a este criterio, argumentando que el derecho a continuar disfrutando de la excedencia por cuidado de un hijo podía ser decisivo a la hora de examinar la cuestión de si las circunstancias obligaron a la trabajadora a abandonar el mercado de trabajo.



- 18 En la vista, la Sra. Gruber reconoció que, efectivamente, habría podido disfrutar de la excedencia por cuidado de un hijo durante un año más. Pero al mismo tiempo afirmó que, de todas maneras, el problema planteado por el órgano jurisdiccional remitente se habría presentado una vez finalizada dicha excedencia, en la medida en que los niños sólo pueden acudir a jardines de infancia a partir de la edad de tres años, de manera que no habría cambiado la situación del niño entre los dos y los tres años.
- 19 Tal como indicó el Abogado General en el punto 23 de sus conclusiones, la imputación de *Silhouette* equivale a criticar la apreciación de los hechos y la aplicación de la ley nacional llevada a cabo por el Juez remitente. Pues bien, constituye jurisprudencia reiterada que corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales facilitar al Tribunal de Justicia los elementos de hecho y de Derecho necesarios para que éste pueda responder de manera útil a las cuestiones que le hayan sido planteadas. Según esa misma jurisprudencia, incumbe al Juez nacional interpretar las disposiciones nacionales objeto de controversia. Por consiguiente, el Tribunal de Justicia no puede sustituir el criterio del Juez remitente por el suyo propio sobre la cuestión de si tales disposiciones se aplican en el marco del litigio del que está conociendo.
- 20 De lo anterior se deduce que procede declarar la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales.

### **Sobre la primera cuestión**

- 21 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si el artículo 119 del Tratado se opone a una normativa nacional que concede una indemnización por extinción del contrato a aquellos trabajadores que ponen fin antes de tiempo a su relación laboral para cuidar a sus hijos, debido a la falta de guarderías infantiles, indemnización que es inferior a la que perciben, respecto de una misma duración efectiva de actividad laboral, los trabajadores que presentan su dimisión por una causa justa, cuando resulta que la mayoría de los trabajadores que perciben la indemnización por extinción del contrato de cuantía inferior son mujeres.

- 22 Con carácter liminar, procede indicar que nadie pone en duda que la indemnización por extinción del contrato de trabajo está incluida en el concepto de retribución, en el sentido del artículo 119 del Tratado. En efecto, el litigio principal versa sobre el cálculo de la cuantía de la indemnización por extinción del contrato a la que puede aspirar la interesada.
- 23 Del mismo modo, nadie pone en duda el hecho de que en el caso de autos no puede tratarse de una discriminación directa por razón de sexo. En efecto, el pago de la indemnización por extinción del contrato de cuantía inferior prevista en el artículo 23 *bis* de la AngG se lleva a cabo en idénticas condiciones para las trabajadoras y para los trabajadores que ponen fin a su relación laboral a raíz del nacimiento de un hijo.
- 24 Por lo tanto, procede determinar si la aplicación de una disposición como el artículo 23 *bis* de la AngG, en las circunstancias a las que hace referencia el órgano jurisdiccional remitente, constituye una medida indirectamente discriminatoria en contra de las trabajadoras.
- 25 Según reiterada jurisprudencia, existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres (véase, entre otras, la sentencia de 2 de octubre de 1997, Gerster, C-1/95, Rec. p. I-5253, apartado 30).
- 26 Por otro lado, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende asimismo que el artículo 119 del Tratado se opone a la aplicación de disposiciones que mantengan diferencias de trato entre trabajadores de uno y otro sexo en virtud de criterios no fundados en el sexo, cuando tales diferencias de trato no puedan explicarse por factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo (véase, entre otras, la sentencia de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, apartado 52).

- 27 Procede, pues, examinar en primer lugar si la aplicación del artículo 23 *bis*, apartado 3, conduce a desfavorecer a una trabajadora como la Sra. Gruber en relación con otros trabajadores que se encuentren en una situación idéntica o análoga a la suya.
- 28 A este respecto, se han formulado dos tesis diferentes.
- 29 Según la primera, alegada por la Sra. Gruber y la Comisión, los grupos que deben compararse son, por un lado, las trabajadoras que presentan su dimisión por razón de maternidad y, por otro, los trabajadores de uno u otro sexo que presentan su dimisión por causas justas. Desde este punto de vista, existe una desventaja cuando el primer grupo percibe únicamente la mitad de la indemnización por extinción del contrato que se concede al segundo. Así pues, este razonamiento equivaldría a considerar la resolución del contrato por razón de maternidad como una causa equiparable a una causa justa en el sentido del artículo 26 de la AngG, que da derecho a la totalidad de la indemnización por extinción del contrato prevista en el artículo 23, apartado 1, de dicha Ley.
- 30 En cambio, Silhouette y el Gobierno austriaco alegan que los grupos que deben compararse son, por un lado, las trabajadoras que presentan su dimisión por razón de maternidad y, por otro, los trabajadores de uno u otro sexo que presentan su dimisión sin causa justa o que ponen voluntariamente fin a su relación laboral por motivos personales. Desde este punto de vista, no existe desventaja alguna, puesto que el primer grupo tiene derecho a una indemnización por extinción del contrato, mientras que el segundo grupo carece de dicho derecho. De ello se deduce, según esta opinión, que el artículo 23 *bis*, apartado 3, de la AngG, que atribuye el derecho a una indemnización de inferior cuantía por la extinción del contrato, constituye una disposición excepcional que concede un trato de favor a las trabajadoras de referencia.
- 31Cuál de las dos tesis resulta procedente es una cuestión que depende de determinar si el objeto y la causa de la situación en la que se encuentran los trabajadores que presentan su dimisión para cuidar a sus hijos son similares a los que caracterizan la situación de los trabajadores que presentan su dimisión por alguna de las causas justas que prevén los artículos 26 de la AngG y 82 *bis* de la GewO 1859.

- 32 Pues bien, de los ejemplos mencionados en los artículos 26 de la AngG y 82 *bis* de la GewO 1859 parece desprenderse que la característica común de las situaciones allí contempladas es que tienen relación con las condiciones de trabajo en la empresa o con el comportamiento del empresario y que en ellas se hace imposible la continuación del trabajo, de manera que no se puede exigir al trabajador que mantenga su relación laboral, ni siquiera durante el plazo de preaviso normalmente señalado para el supuesto de dimisión.
- 33 En tales circunstancias, el objeto y la causa de las situaciones mencionadas anteriormente tienen una naturaleza diferente de la que tiene la situación en la que se encuentra una trabajadora como la Sra. Gruber.
- 34 De ello se deduce que excluir a una trabajadora como la Sra. Gruber de la aplicación del artículo 23, apartado 1, de la AngG no constituye una medida indirectamente discriminatoria.
- 35 Procede, pues, responder a la primera cuestión en el sentido de que el artículo 119 del Tratado no se opone a una normativa nacional que concede una indemnización por extinción del contrato a aquellos trabajadores que ponen fin antes de tiempo a su relación laboral para cuidar a sus hijos, debido a la falta de guarderías infantiles, indemnización que es inferior a la que perciben, respecto de una misma duración efectiva de la actividad laboral, los trabajadores que presentan su dimisión por una causa justa relacionada con las condiciones de trabajo en la empresa o con el comportamiento del empresario.

### **Sobre la segunda cuestión**

- 36 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si tiene incidencia sobre la respuesta que ha de recibir la

primera cuestión el hecho de que, en el Estado miembro afectado, la mayoría de las guarderías infantiles dependan de las autoridades estatales u obtengan asistencia económica oficial.

- 37 A este respecto, basta con señalar que la cuestión de determinar si constituye o no una discriminación a efectos del artículo 119 del Tratado el hecho de conceder una indemnización de cuantía inferior por la extinción del contrato a aquellos trabajadores que ponen fin antes de tiempo a su relación laboral para cuidar a sus hijos, debido a la falta de guarderías infantiles, no puede depender del carácter privado o público de dichos centros.
- 38 Procede, pues, responder a la segunda cuestión en el sentido de que el hecho de que, en el Estado miembro afectado, la mayoría de las guarderías infantiles dependan de las autoridades estatales u obtengan asistencia económica oficial no tiene incidencia alguna sobre la respuesta que ha de recibir la primera cuestión.

### Costas

- 39 Los gastos efectuados por los Gobiernos austriaco y del Reino Unido, así como por la Comisión, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Landesgericht Linz mediante resolución de 24 de octubre de 1996, declara:

- 1) El artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) no se opone a una normativa nacional que concede una indemnización por extinción del contrato a aquellos trabajadores que ponen fin antes de tiempo a su relación laboral para cuidar a sus hijos, debido a la falta de guarderías infantiles, indemnización que es inferior a la que perciben, respecto de una misma duración efectiva de la actividad laboral, los trabajadores que presentan su dimisión por una causa justa relacionada con la condiciones de trabajo en la empresa o con el comportamiento del empresario.
  
- 2) El hecho de que, en el Estado miembro afectado, la mayoría de las guarderías infantiles dependan de las autoridades estatales u obtengan asistencia económica oficial no tiene incidencia alguna sobre la respuesta que ha de recibir la primera cuestión.

Rodríguez Iglesias

Kapteyn

Puissochet

Hirsch

Jann

Moitinho de Almeida

Gulmann

Murray

Edward

Ragnemalm

Sevón

Wathelet

Schintgen

GRUBER

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 14 de septiembre de 1999.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

G.C. Rodríguez Iglesias