

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 13 de febrero de 1996 *

En el asunto C-342/93,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por la Court of Appeal in Northern Ireland, destinada a obtener, en los litigios pendientes ante dicho órgano jurisdiccional entre

Joan Gillespie y otros

y

Northern Health and Social Services Board,

Department of Health and Social Services,

Eastern Health and Social Services Board,

Southern Health and Social Services Board,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE, de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la apli-

* Lengua de procedimiento: inglés.

cación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52), y de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente; D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet y G. Hirsch (Ponente), Presidentes de Sala; G.F. Mancini, F.A. Schockweiler, J.C. Moitinho de Almeida, P.J.G. Kapteyn, C. Gulmann, J.L. Murray y P. Jann, Jueces;

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

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- En nombre de las Sras. J. Gillespie, M. Hamill, P. Molyneaux y otras, por el Sr. P. Coghlin, QC, la Sra. N. McGreenera, Barrister-at-Law, los Sres. B. Jones, Solicitor, y S. Mulhern, Solicitor y Chief Legal Officer of the Equal Opportunities Commission for Northern Ireland;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. J.E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en calidad de Agente, asistido por los Sres. D. Pannick, QC, y R. Weatherup, Barrister;
- en nombre del Gobierno irlandés, por los Sres. M. A. Buckley, Chief State Solicitor, y A. O'Caoimh, SC, en calidad de Agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. K. Banks, miembro de su Servicio Jurídico, en calidad de Agente,

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de las partes demandantes, representadas por el Sr. P. Coghlin y la Sra. N. McGrenera; del Gobierno del Reino Unido, representado por los Sres. J.E. Collins, D. Pannick y R. Weatherup; del Gobierno irlandés, representado por los Sres. A. O'Caoimh, J. Payne, Barrister-at-Law, y C. Moran, Solicitor, y de la Comisión, representada por el Sr. C. Docksey, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agente, expuestas en la vista de 5 de abril de 1995;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de junio de 1995;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 25 de junio de 1993, recibida en el Tribunal de Justicia el 5 de julio siguiente, la Court of Appeal in Northern Ireland planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, cuatro cuestiones sobre la interpretación del artículo 119 del mismo Tratado, de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52), y de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del

principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70).

- 2 Estas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre las diecisiete demandantes en el procedimiento principal y sus empleadores, diversos Servicios de Sanidad (Health Services) de Irlanda del Norte, respecto del importe de la prestación que se les había pagado durante su permiso de maternidad.
- 3 En el transcurso del año 1988, las demandantes en el litigio principal disfrutaron de un permiso de maternidad. Durante dicho período, recibieron, con arreglo a un convenio colectivo, más concretamente, al punto 9 del artículo 6 del General Council Handbook, adoptado por los Joint Councils for the Health and Personal Social Services (Northern Ireland), las siguientes prestaciones: su salario semanal completo durante las cuatro primeras semanas, nueve décimas partes de su salario completo durante las dos semanas siguientes y, por último, la mitad de su salario completo durante doce semanas.
- 4 Estas condiciones eran más ventajosas que las previstas por la legislación general en la materia. En efecto, el Social Security (Northern Ireland) Order 1986 y los Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987 disponen el pago de nueve décimas partes del salario semanal completo durante seis semanas y, a continuación, una asignación a tanto alzado de 47,95 UKL por semana durante las doce semanas siguientes.
- 5 En noviembre de 1988, unas negociaciones en el seno de los servicios de salud condujeron a unos aumentos de salario retroactivos, con efectos a partir del 1 de abril

de 1988. No obstante, las demandantes en el litigio principal no pudieron beneficiarse de este aumento debido al método de cálculo aplicable a la prestación que debía pagarse durante el permiso de maternidad, tal como está previsto en el General Council Handbook.

- 6 En efecto, de la sentencia del Industrial Tribunal, a la que se refiere la resolución de remisión, se desprende que la prestación económica que debía pagarse durante el permiso de maternidad se determina basándose en el salario semanal medio, que se calcula, con arreglo al artículo 21 de las Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987, a partir de los dos últimos salarios (en lo sucesivo, «salarios de referencia») que las interesadas han cobrado durante los dos meses que han precedido a la semana de referencia. Esta última se define como la decimoquinta semana antes del inicio de la semana prevista para el parto. No estaba previsto ningún incremento de los salarios de referencia en caso de aumento salarial posterior.
- 7 En 1989, las demandantes en el litigio principal sometieron el asunto al Industrial Tribunal (Northern Ireland) alegando que habían sido objeto de una discriminación por razón de sexo, puesto que su salario se redujo durante su permiso de maternidad y que, debido a las modalidades de cálculo de la prestación económica que debía pagárseles durante este período, no se habían beneficiado del aumento retroactivo de los salarios.
- 8 Al no haber estimado su demanda el Industrial Tribunal, las demandantes en el litigio principal interpusieron recurso de apelación ante la Court of Appeal in Northern Ireland.
- 9 Por considerar que la solución de los litigios pendientes ante ella requería la interpretación del artículo 119 del Tratado, así como de las Directivas 75/117 y 76/207,

la Court of Appeal suspendió el procedimiento y planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) ¿Exigen las siguientes disposiciones, o alguna de ellas, a saber i) el artículo 119 del Tratado de Roma, ii) la Directiva sobre la igualdad de retribución (75/117/CEE), o iii) la Directiva sobre la igualdad de trato (76/207/CEE) (en lo sucesivo, “disposiciones pertinentes”), que, cuando una mujer está ausente del trabajo por disfrutar de un permiso de maternidad establecido por la legislación nacional aplicable o por su contrato de trabajo, deba pagársele el salario íntegro que habría recibido si, en aquel momento, hubiera estado trabajando normalmente para su empresario?
 - 2) Si la respuesta a la primera cuestión es negativa, ¿exigen las disposiciones pertinentes que cuando una mujer disfruta de dicho permiso la cuantía de su salario se determine mediante referencia a determinados criterios especiales?
 - 3) Si la respuesta a la segunda cuestión es afirmativa, ¿cuáles son dichos criterios?
 - 4) Si la respuesta a las cuestiones primera y segunda es negativa, ¿quiere ello decir que ninguna de las disposiciones pertinentes tiene aplicación o produce efecto en relación con la cuantía del salario que debe recibir una mujer que disfruta de permiso de maternidad?»
- 10 Mediante estas cuatro cuestiones que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional nacional solicita que se dilucide, fundamentalmente, si el principio de igualdad de retribución, formulado en el artículo 119 del Tratado y precisado en la Directiva 75/117, o el derecho legítimo a la protección de la mujer embarazada previsto en la Directiva 76/207, impone la obligación de mantener la retribución íntegra de los trabajadores femeninos durante su permiso de maternidad y, en su

caso, de aplicarles un aumento salarial que haya tenido lugar antes o durante el permiso de maternidad. De no existir dicha obligación, el Juez nacional pide que se determine si, no obstante, el Derecho comunitario establece criterios específicos —y, en su caso, cuáles— para fijar el importe de la prestación que se les debe pagar durante este período.

El artículo 119 del Tratado y la Directiva 75/117

- 11 Según el artículo 1 de la Directiva 75/117, el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo, tal y como se establece en el artículo 119 del Tratado y se precisa en la Directiva, implica para un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.
- 12 De la definición que contiene el párrafo segundo del artículo 119 se deduce que el concepto de retribución utilizado por las citadas disposiciones engloba todas las gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La naturaleza jurídica de dichas percepciones económicas no es relevante para la aplicación del artículo 119, cuando éstas se concedan en relación con el empleo (sentencia de 9 de febrero de 1982, Garland, 12/81, Rec. p. 359, apartado 10).
- 13 Entre las percepciones económicas que se consideran retribución figuran, en particular, las abonadas por el empresario en virtud de disposiciones legislativas y en razón de la existencia de relaciones laborales por cuenta ajena, que están destinadas a garantizar unos ingresos a los trabajadores, aunque no ejerzan, en los casos específicos previstos por el legislador, ninguna de las actividades previstas por el contrato de trabajo (sentencia de 4 de junio de 1992, Bötzel, C-360/90, Rec. p. I-3589, apartados 14 y 15; véanse, igualmente, las sentencias de 27 de junio de 1990, Kowalska, C-33/89, Rec. p. I-2591, apartado 11, y de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, apartado 12).

- 14 Por consiguiente, al estar basada en una relación laboral, la prestación que el empresario abona, en virtud de disposiciones legislativas o en razón de convenios colectivos, a un trabajador femenino durante su permiso de maternidad constituye una retribución en el sentido del artículo 119 del Tratado y de la Directiva 75/117.
- 15 El artículo 119 del Tratado y el artículo 1 de la Directiva 75/117 se oponen, pues, a una normativa que permita abonar una retribución diferente a los trabajadores masculinos y femeninos, cuando efectúan un mismo trabajo o un trabajo del mismo valor.
- 16 A este respecto, procede recordar que es jurisprudencia reiterada que una discriminación consiste en la aplicación de normas distintas a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes (véase, en particular, la sentencia de 14 de febrero de 1995, Schumacker, C-279/93, Rec. p. I-225, apartado 30).
- 17 En el presente caso, las mujeres que disfrutan de un permiso de maternidad previsto por la legislación nacional 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.
- 18 En cuanto a la cuestión de si el Derecho comunitario impone la obligación de mantener la retribución íntegra de los trabajadores femeninos durante su permiso de maternidad o impone criterios específicos destinados a determinar el importe de la prestación que corresponde pagar durante el permiso de maternidad, procede recordar, en primer lugar, que 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 en el sentido del apartado

1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE; DO L 348, p. 1), establece diversas medidas con vistas a proteger, en particular, la seguridad y la salud de la trabajadora, en especial, antes y después del parto. Entre éstas figura, en especial en lo relativo a los derechos inherentes al contrato de trabajo, un permiso de maternidad de, como mínimo, catorce semanas ininterrumpidas, incluido un permiso de maternidad obligatorio de, como mínimo, dos semanas, y el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a quienes se aplica la Directiva.

- 19 No obstante, al no ser aplicable esta Directiva a los hechos del litigio principal *ratione temporis*, incumbía al legislador nacional fijar el importe de la prestación abonada durante el permiso de maternidad, teniendo en cuenta la duración de este último y la eventual existencia de otras ventajas sociales.
- 20 Habida cuenta de esta facultad, procede concluir que, en la época en que se produjeron los hechos del litigio principal, ni el artículo 119 del Tratado CEE, ni el artículo 1 de la Directiva 75/117 imponían la obligación de mantener la retribución íntegra de los trabajadores femeninos durante su permiso de maternidad. Dichas disposiciones tampoco establecían criterios específicos para determinar el importe de las prestaciones que les correspondían durante este período. No obstante, el importe de estas prestaciones no podría quedar reducido hasta un punto que pusiera en peligro el objetivo del permiso de maternidad, que es proteger a los trabajadores femeninos antes y después del parto. Para apreciar el importe controvertido desde esta perspectiva, el órgano jurisdiccional nacional debe tener en cuenta no sólo la duración del permiso de maternidad, sino igualmente de las otras modalidades de protección social reconocidas por la legislación nacional en caso de ausencia justificada del trabajador. No obstante, nada permite suponer que en el litigio principal, el importe de la prestación concedida podía menoscabar el objetivo del permiso de maternidad.
- 21 En cuanto a la cuestión de si el trabajador femenino que se encuentra de permiso de maternidad debe beneficiarse de un aumento de salario que haya tenido lugar antes o durante dicho período, debe responderse afirmativamente.

- 22 Dado que la prestación abonada durante el permiso de maternidad equivale a un salario semanal que se calcula basándose en el salario medio que el trabajador femenino percibió en un determinado momento cuando ocupaba efectivamente su puesto de trabajo y que le ha sido pagado semana tras semana como a cualquier otro trabajador, el principio de no discriminación exige que el trabajador femenino que continua vinculado a su empresario por el contrato o la relación laboral durante el permiso de maternidad, disfrute, incluso de modo retroactivo, de un aumento salarial que haya tenido lugar entre el comienzo del período cubierto por el salario de referencia y el final del permiso de maternidad, como cualquier otro trabajador. En efecto, excluir al trabajador femenino del mencionado aumento durante su permiso de maternidad constituiría una discriminación por su sola condición de trabajador puesto que, si no hubiese estado embarazada, la mujer hubiera percibido el salario incrementado.

La Directiva 76/207

- 23 El órgano jurisdiccional de remisión pide igualmente que se dilucide si la Directiva 76/207 es aplicable al caso de autos.
- 24 A este respecto, es necesario recordar que la prestación abonada durante el permiso de maternidad constituye una retribución y que, por lo tanto, está comprendida en el artículo 119 del Tratado y en la Directiva 75/117. Por consiguiente, no puede estar encuadrada también en la Directiva 76/207. En efecto, del segundo considerando de esta última, en particular, se desprende que no se refiere a las retribuciones en el sentido de las disposiciones antes citadas.
- 25 A la vista de las consideraciones que anteceden, procede responder a las cuatro cuestiones planteadas por la Court of Appeal in Northern Ireland que el principio de igualdad de retribución, establecido en el artículo 119 del Tratado y precisado en la Directiva 75/117, no impone la obligación de mantener la retribución íntegra de los trabajadores femeninos durante su permiso de maternidad, ni establece criterios específicos con vistas a determinar el importe de las prestaciones que se les abonan durante dicho período, siempre que el referido importe no se fije en una cuantía que ponga en peligro el objetivo del permiso de maternidad. Sin embargo, en la medida en que el cálculo de estas prestaciones se base en un salario percibido

por el trabajador femenino antes del comienzo del permiso de maternidad, su importe deberá incluir, a partir de su entrada en vigor, los aumentos de salario que hayan tenido lugar entre el comienzo del período cubierto por los salarios de referencia y el final del permiso de maternidad.

Costas

- ²⁶ Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido, por el Gobierno irlandés, 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 en el 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 cuatro cuestiones planteadas por la Court of Appeal in Northern Ireland mediante resolución de 25 de junio de 1993, declara:

El principio de igualdad de retribución, establecido en el artículo 119 del Tratado y precisado en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, no impone la obligación de mantener la retribución íntegra de los trabajadores femeninos durante su permiso de maternidad, ni establece criterios específicos con vistas a determinar el importe de las

prestaciones que se les abonan durante dicho período, siempre que el referido importe no se fije en una cuantía que ponga en peligro el objetivo del permiso de maternidad. Sin embargo, en la medida en que el cálculo de estas prestaciones se base en el salario percibido por el trabajador femenino antes del comienzo del permiso de maternidad, su importe deberá incluir, a partir de su entrada en vigor, los aumentos de salario que hayan tenido lugar entre el comienzo del período cubierto por los salarios de referencia y el final del permiso de maternidad.

Rodríguez Iglesias	Edward	Puissochet	Hirsch
Mancini	Schockweiler	Moitinho de Almeida	Kapteyn
Gulmann	Murray		Jann

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 13 de febrero de 1996.

El Secretario

El Presidente

R. Grass

G.C. Rodríguez Iglesias