

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 15 de junio de 1978 *

En el asunto 149/77,

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

Gabrielle Defrenne, antigua azafata, con domicilio en Bruselas – Jette,

y

Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, con domicilio social en Bruselas,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: H. Kutscher, Presidente; M. Sørensen y G. Bosco, Presidentes de Sala; A.M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, A.J. Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe y A. Touffait, Jueces;

* Lengua de procedimiento: francés.

Abogado General: Sr. F. Capotorti;
Secretario: Sr. A. Van Houtte;

dicta la siguiente

Sentencia

(No se transcriben los antecedentes de hecho.)

Fundamentos de Derecho

- 1 Considerando que mediante resolución de 28 de noviembre de 1977, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de diciembre siguiente, la Cour de cassation de Belgique planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, una cuestión prejudicial sobre el alcance del principio de no discriminación entre trabajadores masculinos y trabajadores femeninos formulado por el artículo 119 del Tratado.
- 2 Considerando que dicha cuestión se suscitó en el marco de un litigio planteado ante los tribunales de trabajo belgas por la demandante en el litigio principal, Srta. Gabrielle Defrenne, antigua azafata, contra la société belge de navigation aérienne Sabena, como consecuencia de su cese que tuvo lugar, de conformidad con su contrato de trabajo, en el momento en que alcanzó el límite de edad de cuarenta años;
- 3 que la Srta. Defrenne presentó en primer lugar una demanda, basada en el artículo 119 del Tratado, ante el tribunal du travail de Bruxelles con el fin de obtener la condena de Sabena al pago de:
 - 1) Una indemnización por haber sufrido en materia de retribución, como trabajador del sexo femenino, una discriminación respecto a sus colegas del sexo masculino, que realizaban el mismo trabajo como auxiliares de vuelo.

- 2) Un complemento de la indemnización por fin de carrera laboral, equivalente a la diferencia entre la indemnización efectivamente percibida al cesar y la que hubiera cobrado un auxiliar de vuelo de cuarenta años y de la misma antigüedad declarado definitivamente no apto para el servicio.
 - 3) Daños y perjuicios en reparación de los sufridos por la demandante en materia de pensión.
- 4 que, mediante sentencia de 17 de diciembre de 1970, el tribunal du travail declaró la demanda improcedente en su totalidad;
 - 5 que al resolver la apelación interpuesta por la demandante, la cour de travail de Bruxelles, en sentencia de 23 de abril de 1975, confirmó la pronunciada en primera instancia sobre las pretensiones segunda y tercera de la demanda;
 - 6 que para pronunciarse sobre la primera pretensión de la demanda, la cour du travail de Bruxelles planteó al Tribunal de Justicia dos cuestiones prejudiciales, que constituyen el objeto de la sentencia de 8 de abril de 1976 (43/75, Rec. p. 455);
 - 7 que tras dicha decisión prejudicial, la cour du travail concedió a la demandante, mediante sentencia de 24 de noviembre de 1976, los atrasos de retribuciones que había reclamado, y que ascendían a 12.716 FB, más los intereses y gastos;
 - 8 que al haber interpuesto la Srta. Defrenne recurso de casación contra la sentencia de la cour du travail en lo que se refiere a las pretensiones de la demanda que habían sido desestimadas, la Cour de cassation pidió al Tribunal de Justicia que se pronunciara conforme al artículo 177 del Tratado.
 - 9 Considerando que procede recordar también que, en el mismo contexto, la Srta. Defrenne había interpuesto, ante el Conseil d'Etat de Belgique, un recurso contra el Real Decreto belga de 3 de noviembre de 1969, relativo a las pensiones de jubilación del personal de navegación de la aviación civil, recurso que versaba, en particular, sobre la validez de una disposición de dicho Decreto que excluía a las azafatas del referido régimen;

- 10 que, por su parte, el Conseil d'Etat planteó al Tribunal de Justicia unas cuestiones relativas a la interpretación del artículo 119 del Tratado, objeto de la sentencia de 25 de mayo de 1971 (80/70, ~ Rec. p. 445).
- 11 Considerando que, para resolver los puntos controvertidos que se le han sometido a su conocimiento, la Cour de cassation planteó una cuestión prejudicial, articulada en dos partes, que requiere respuestas distintas, ya que se refiere, por un lado, a la determinación del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado y, por otro lado, a la posible existencia de un principio general del Derecho comunitario relativo a la eliminación de las discriminaciones entre trabajadores masculinos y trabajadores femeninos en materia de condiciones de empleo y de trabajo distintos de la retribución propiamente dicha.

Sobre la primera parte de la cuestión, relativa al alcance del artículo 119 del Tratado

- 12 Considerando que la primera parte de la cuestión planteada por la Cour de cassation tiene por objeto determinar si el principio de igualdad de retribuciones consagrado en el artículo 119 puede interpretarse en el sentido de que exige, de manera general, la igualdad de las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores masculinos y a los trabajadores femeninos, de modo que la inclusión en el contrato de trabajo de una azafata de una cláusula que fije el término de éste cuando el trabajador cumpla la edad de cuarenta años constituiría una discriminación prohibida por la citada disposición, siendo así que según está acreditado en autos el contrato de los auxiliares de bordo masculinos, que realizan el mismo trabajo, no está sujeto a dicho término.
- 13 Considerando que según la demandante en el litigio principal, el artículo 119 debe ser objeto de una interpretación amplia, ya que no es más que la materialización específica de un principio general de no discriminación, que se ha expresado de múltiples formas en el Tratado;
- 14 que, más en particular, la cláusula impugnada del contrato de trabajo de las azafatas, que establece para éstas una edad límite de cuarenta años, infringe la norma de no discriminación del artículo 119, ya que, por una parte, un trabajador femenino sólo puede beneficiarse de una retribución igual a la de los trabajadores masculinos si, previamente, se le respeta la igualdad de las

condiciones de empleo y que, por otra, el límite de edad impuesto por el contrato de empleo a las azafatas tiene efectos económicos desfavorables en materia de pensiones y de indemnizaciones por fin de carrera laboral.

- 15 Considerando que el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado debe determinarse en el marco del sistema de las disposiciones sociales del Tratado, reunidas en el Capítulo formado por los artículos 117 y siguientes;
- 16 que las condiciones de empleo y trabajo son consideradas en general por los artículos 117 y 118, desde la perspectiva de una armonización de los sistemas sociales de los Estados miembros y de la aproximación de sus legislaciones en esta materia;
- 17 que la supresión de las discriminaciones basadas en el sexo de los trabajadores forma parte, sin duda, de este programa de política social y legislativa, precisada en algunos puntos por la Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974 (DO C 13, p. 1; EE 05/02, p. 20);
- 18 que ésta es también la idea que inspira la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación de la 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);
- 19 que, a diferencia de las disposiciones de carácter fundamentalmente programático de los artículos 117 y 118, el artículo 119, que está limitado al problema de las discriminaciones en materia salarial entre trabajadores masculinos y trabajadores femeninos, constituye una norma especial, cuya aplicación está vinculada a supuestos específicos;
- 20 que, por lo tanto, no se puede ampliar el alcance de este artículo a elementos de la relación laboral diferentes de los que han sido explícitamente previstos;
- 21 que, en particular, el hecho de que la determinación de ciertas condiciones de empleo —como la fijación de un límite de edad específico— pueda tener consecuencias económicas no es razón suficiente para incluir dichas condiciones en el ámbito de aplicación del artículo 119, basado en la estrecha

relación que existe entre la naturaleza de la prestación laboral y la cuantía de la retribución;

- 22 que esto es tanto más cierto cuando el criterio de referencia en que se basa el artículo 119 —a saber, el carácter comparable de las prestaciones laborales realizadas por los trabajadores de uno u otro sexo— es un factor respecto al cual todos los trabajadores se encuentran, en principio, en situación de igualdad, mientras que en la valoración de las otras condiciones de empleo y de trabajo se tienen en cuenta, desde diversos puntos de vista, factores relacionados con el sexo de los trabajadores, habida cuenta de la consideración debida a la condición particular de la mujer en el proceso laboral;
- 23 que, por lo tanto, no se puede ampliar el tenor del artículo 119 hasta el punto de menoscabar, por una parte, la aplicabilidad directa que debe reconocerse a esta disposición en su propio ámbito y, por otra, de intervenir en una esfera reservada por los artículos 117 y 118 a la apreciación discrecional de las autoridades que en ellos se mencionan;
- 24 que, por lo tanto, procede responder a la primera parte de la cuestión que el artículo 119 del Tratado no puede ser interpretado en el sentido de que, además de la igualdad de retribución, establezca también la igualdad de las demás condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores masculinos y a los trabajadores femeninos.

Sobre la segunda parte de la cuestión, relativa a la existencia de un principio general que prohíbe la discriminación en razón del sexo en materia de condiciones de empleo y de trabajo

- 25 Considerando que, en la segunda parte de la cuestión se pregunta si, aparte de las disposiciones específicas del artículo 119, existe en el Derecho comunitario un principio general que prohíba las discriminaciones basadas en el sexo en materia de condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores masculinos y femeninos.
- 26 Considerando que el Tribunal de Justicia ha afirmado reiteradamente que el respeto de los derechos fundamentales de la persona humana forma parte de los

principios generales del Derecho comunitario, cuya observancia le corresponde garantizar;

- 27 que no cabe duda que la supresión de las discriminaciones basadas en el sexo forma parte de estos derechos fundamentales;
- 28 que, por lo demás, en la Carta Social Europea, de 18 de noviembre de 1961, y en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y de profesión, de 25 de junio de 1958, se consagran estas mismas ideas;
- 29 que a este respecto se debe señalar que el Tribunal de Justicia en sus sentencias de 7 de junio de 1972, Berton/Parlamento (20/71, Rec. p. 345), y de 20 de febrero de 1975, Airola/Comisión (21/74, Rec. p. 221), reconoció la necesidad de garantizar la igualdad en materia de condiciones de trabajo entre trabajadores masculinos y trabajadores femeninos empleados por la propia Comunidad, en el marco del Estatuto de los Funcionarios;
- 30 que, por el contrario, en lo que se refiere a las relaciones de trabajo sujetas al Derecho nacional, en la época en que ocurrieron los hechos sometidos a la apreciación de los Tribunales belgas, la Comunidad no había asumido ninguna función de control y garantía en lo que atañe al respeto del principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos en materia de condiciones de trabajo distintas de las retribuciones;
- 31 que en dicho período, como se indicó anteriormente, sólo existían, en el marco del Derecho comunitario, las disposiciones de carácter programático, formuladas en los artículos 117 y 118 del Tratado, relativas al desarrollo general del bienestar social, en especial en lo que atañe a las condiciones de empleo y de trabajo;
- 32 que de ello se deduce que la situación sometida a la apreciación de los tribunales belgas, se rige por las disposiciones y principios del Derecho interno y del Derecho internacional vigente en dicho Estado miembro;
- 33 que procede, pues, responder a la segunda parte de la cuestión que en la época en que ocurrieron los hechos que dieron lugar al litigio principal no existía, por lo que se refiere a las relaciones de trabajo sometidas al Derecho nacional,

ninguna norma de Derecho comunitario que prohibiera las discriminaciones entre trabajadores masculinos y trabajadores femeninos en materia de condiciones de trabajo distintas del régimen retributivo a que se refiere el artículo 119 del Tratado.

Costas

- 34 Considerando que los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido, por el Gobierno de la República Italiana y por la Comisión de las Comunidades Europeas que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso;
- 35 que, 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 la Cour de cassation de Belgique, mediante resolución de 28 de noviembre de 1977, declara:

El artículo 119 del Tratado CEE no puede ser interpretado en el sentido de que, además de la igualdad de retribución, establezca también la igualdad de las demás condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores masculinos y a los trabajadores femeninos.

En la época en que ocurrieron los hechos que dieron lugar al litigio principal, no existía, por lo que se refiere a las relaciones de trabajo sometidas al Derecho nacional, ninguna norma de Derecho comunitario que prohibiera las discriminaciones entre trabajadores masculinos y trabajadores femeninos en materia de condiciones de trabajo distintas del régimen retributivo a que se refiere el artículo 119 del Tratado CEE.

Kutscher Sørensen Bosco Donner Mertens de Wilmars

Pescatore Mackenzie Stuart O'Keeffe Touffait

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 15 de junio de 1978.

El Secretario
A. Van Houtte

El Presidente
H. Kutscher