

TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LAS
COMUNIDADES EUROPEAS
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS
DOMSTOL

GERICHTSHOF
DER
EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ
ΤΩΝ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

COURT OF JUSTICE
OF THE
EUROPEAN COMMUNITIES

COUR DE JUSTICE
DES
COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES



LUXEMBOURG

CÚIRT BHREITHIÚNAIS
NA
gCOMHPHOBAL EORPACH
))))
CORTE DI GIUSTIZIA
DELLE
COMUNITÀ EUROPEE
))))
HOF VAN JUSTITIE
VAN DE
EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
))))
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DAS
COMUNIDADES EUROPEIAS
))))
EUROOPAN YHTEISÖJEN
TUOMIOISTUIN
))))
EUROPEISKA
GEMENSKAPERNAS
DOMSTOL
))))

División de Prensa e Información

COMUNICADO DE PRENSA Nº 27/03

2 de abril de 2003

Conclusiones del Abogado General Sr. L. A. Geelhoed en el asunto C-256/01

Debra Allonby contra Accrington & Rossendale College

NO PUEDE INVOCARSE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO CUANDO LAS DIFERENCIAS DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES NO PUEDEN ATRIBUIRSE A UNA SOLA FUENTE

Un régimen de pensiones para profesores que excluye a los docentes que trabajan sobre la base de un contrato de prestación de servicios puede ser indirectamente discriminatorio si se acredita que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres

Una universidad, el Accrington and Rossendale College, despide a los docentes que trabajan a tiempo parcial, en su mayoría mujeres (entre ellos la Sra. Allonby). A continuación, contrata sus servicios de nuevo a través de una agencia, la Education Learning Services (ELS), en la que están inscritos como trabajadores por cuenta propia. Mediante esta operación, la universidad pretende ahorrar costes de personal. Para los docentes afectados esta operación supone una reducción de la remuneración en relación con la que percibían con arreglo al contrato de trabajo inicial que tenían con la universidad.

La Sra. Allonby interpuso varios recursos contra la universidad, la ELS y el Estado alegando una discriminación ilícita por razón de sexo relativa a la remuneración y a las condiciones de afiliación a un régimen de pensiones. La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), que conoce del asunto en última instancia, planteó varias cuestiones prejudiciales al respecto ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Las conclusiones del Abogado General no son vinculantes para el Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer con absoluta independencia al Tribunal de Justicia una solución jurídica para los litigios pendientes ante el Tribunal de Justicia.

El Abogado General, Sr. Geelhoed, señala que las actividades profesionales ejercidas por la Sra. Allonby apenas han cambiado desde que trabaja como profesional independiente para la ELS. De hecho, está sujeta a las instrucciones de la dirección de la universidad en tanto que comitente. No obstante, existe una diferencia importante: recibe la remuneración por sus actividades en su condición de subcontratante de la ELS, que ha asumido frente a la universidad la obligación de prestar servicios de enseñanza. De lo anterior se deriva que **la diferencia de remuneración no puede atribuirse a una sola fuente y, por tanto, no existe una persona a la que pueda considerarse responsable de esta diferencia y de su supresión, lo que constituye, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, una condición para poder invocar el principio de igualdad de trato.**

Según el Sr. Geelhoed, el presente asunto constituye **un ejemplo de la profunda evolución que están experimentando las relaciones de trabajo en la Comunidad Europea.** Dicha evolución implica, por una parte, que los empresarios **encargan actividades a subcontratantes especializados de modo creciente** y, por otra, **que las relaciones laborales clásicas se sustituyen por relaciones contractuales de prestación de servicios** en las que los prestadores de dichos servicios trabajan como profesionales independientes. Esta evolución no debe considerarse de antemano indeseable desde un punto de vista social. Sin embargo, las construcciones jurídicas que aparecen en dicha evolución también pueden utilizarse para eludir las consecuencias del principio de igualdad de trato previsto en el Derecho comunitario.

Por lo que se refiere al derecho de afiliación a un régimen de pensiones, que se considera un elemento de la remuneración, el Abogado General recuerda que es necesaria una persona de referencia o un marco de referencia para determinar si existe una discriminación por razón de sexo. De esto resulta que **si la Sra. Allonby no puede compararse con una persona de referencia determinada respecto a un elemento de su remuneración, tampoco puede hacerlo respecto a otros elementos de dicha remuneración.**

El Sr. Geelhoed estima que lo anterior no excluye que pueda existir una discriminación indirecta derivada de una normativa sectorial o legal. **El régimen profesional de pensiones para los docentes británico** excluye a los docentes que trabajan sobre la base de un contrato de prestación de servicios. Puede existir una **discriminación indirecta** si se acredita que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. No obstante, corresponde al juez nacional apreciar si existe tal discriminación y si concurre una **causa de justificación objetiva.**

N.B. Los jueces del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas comienzan ahora sus deliberaciones en este asunto. La sentencia se pronunciará en un momento posterior.

Documento no oficial destinado a los medios de comunicación, que no vincula al Tribunal de Justicia.

Lenguas disponibles: francés, inglés, alemán, español y neerlandés.

*Para mayor información, diríjase a la Sra. Sanz Maroto,
tel: (00352) 43 03 3667 fax: (00352) 43 03 2668*