

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

de 19 de marzo de 2002 [\(1\)](#)

«Política social - Igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras - Excepciones - Medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres - Ministerio que pone a disposición de su personal plazas de guardería subvencionadas - Plazas reservadas exclusivamente

a los hijos de funcionarias, salvo en casos de urgencia que corresponde apreciar al empleador»

En el asunto C-476/99,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Centrale Raad van Beroep (Países Bajos), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

H. Lommers

y

Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 2, apartados 1 y 4, 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 el Sr. G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente, el Sr. P. Jann, las Sras. F. Macken y N. Colneric, Presidentas de Sala, los Sres. C. Gulmann, A. La Pergola (Ponente), J.-P. Puissochet, R. Schintgen y V. Skouris, Jueces;

Abogado General: Sr. S. Alber;

Secretario: Sr. H. von Holstein, Secretario adjunto;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre el Gobierno neerlandés, por el Sr. M.A. Fierstra, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. H. Michard y el Sr. C. van der Hauwaert, en calidad de agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales del Gobierno neerlandés, representado por la Sra. H.G. Sevenster, en calidad de agente, y de la Comisión, representada por el Sr. H.M.H. Speyart, en calidad de agente, expuestas en la vista de 11 de septiembre de 2001;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de noviembre de 2001;

dicta la siguiente

Sentencia

1.

Mediante auto de 8 de diciembre de 1999, recibido en el Tribunal de Justicia el 16 de diciembre siguiente, el Centrale Raad van Beroep planteó con arreglo al artículo 234 CE, una cuestión prejudicial relativa a la interpretación del artículo 2, apartados 1 y 4, 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; en lo sucesivo, «Directiva»).

2.

Dicha cuestión se suscitó en el marco de un litigio entre el Sr. Lommers y el Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (Ministerio de Agricultura, del Patrimonio natural y Pesca; en lo sucesivo, «Ministerio de Agricultura»), en relación con la negativa de éste de aceptar al hijo del Sr. Lommers en el sistema de guarderías que subvenciona, basándose en que dicho servicio está reservado, en principio, únicamente a las funcionarias del referido Ministerio.

El marco normativo

Disposiciones comunitarias

3.

El artículo 1, apartado 1, de la Directiva dispone:

«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 [...]. Este principio se llamará en lo sucesivo "principio de igualdad de trato".»

4.

El artículo 2 de la Directiva establece:

«1. 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.

[...]

4. La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1.»

5.

A tenor del artículo 5, apartado 1, de la Directiva:

«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.»

6.

Refiriéndose expresamente en la exposición de motivos al artículo 2, apartado 4, de la Directiva, la Recomendación 84/635/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer (DO L 331, p. 34; EE 05/04, p. 124), insta a los Estados miembros, en particular, a:

«1) que adopten una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en la vida profesional, así como a promover la participación de ambos sexos en el empleo, y que incluya medidas generales y específicas apropiadas, en el marco de las políticas y prácticas nacionales [...], al objeto de:

a) eliminar o compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres que trabajan o que buscan un empleo, de actitudes, comportamientos y estructuras basadas en la idea de una distribución tradicional de funciones entre hombres y mujeres, en la sociedad;

b) estimular la participación de la mujer en las distintas actividades de los sectores de la vida profesional en los que actualmente se encuentran infrarrepresentadas, en particular, los sectores de futuro, y en los niveles superiores de responsabilidad, con el fin de lograr una mejor utilización de todos los recursos humanos;

[...]

3) que tomen, prosigan y estimulen la adopción de medidas en favor de acciones positivas en los sectores público y privado;

4) que actúen de tal forma que las acciones positivas incluyan, en la medida de lo posible, acciones relacionadas con los siguientes aspectos:

[...]

- adaptación de las condiciones de trabajo [...]

[...]

[...]

8) que realicen, igualmente, en el sector público esfuerzos en materia de promoción de la igualdad de oportunidades que puedan servir de ejemplo [...]

[...]»

Disposiciones nacionales

7.

El artículo 1a de la Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen (Ley relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres), de 1 de marzo de 1980 (en lo sucesivo, «WGB»), dispone:

«1. En el servicio público, la autoridad competente no podrá efectuar distinción entre hombres y mujeres [...] en las condiciones de trabajo [...]

[...]»

8.

El artículo 5 de la WGB dispone, sin embargo, lo siguiente:

«1. Se podrán establecer excepciones a los artículos 1a, 2, 3 y 4 cuando la distinción que se efectúe tenga por objeto situar a las mujeres en una posición privilegiada con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de hecho y guarde una relación razonable con el objetivo que se pretende alcanzar.

[...]»

9.

El Ministerio de Agricultura adoptó el 15 de noviembre de 1993 la circular n. P 93-7841 (en lo sucesivo, «circular»), con arreglo a la cual, el referido Ministerio ponía a disposición de su personal femenino un determinado número de plazas de guardería. Estas plazas, que ascendían a 128 en 1995, se repartían entre las Direcciones y Servicios del Ministerio de Agricultura en proporción al número de trabajadoras que estaban destinadas en cada uno de ellos, a razón, aproximadamente, de una plaza por cada 20 trabajadoras. Una parte de las plazas correspondía a un servicio de guardería propio del Ministerio y otra parte, a plazas que dicho Ministerio había concertado con guarderías municipales.

10.

Los funcionarios que habían obtenido una plaza de guardería para sus hijos debían abonar una cuota cuya cuantía se fijaba en función de los ingresos de los padres y era regresiva para los hijos de una misma familia. Dicha cuota se retenía directamente de los haberes de los funcionarios.

11.

De la circular se desprende, en particular, que:

«Los servicios de guarda de hijos están reservados, en principio, exclusivamente al personal femenino del Ministerio, salvo en caso de urgencia, que corresponderá apreciar al Director».

El litigio principal y la cuestión prejudicial

12.

El Sr. Lommers es funcionario del Ministerio de Agricultura. Su esposa ejerce una actividad profesional para otro empleador.

13.

El 5 de diciembre de 1995, el Sr. Lommers solicitó al Ministerio de Agricultura que reservara una plaza de guardería para su hijo que iba a nacer. El 20 de diciembre de 1995 fue denegada su solicitud debido a que los hijos de los funcionarios únicamente podían acceder a los servicios de guardería controvertidos en el asunto principal en caso de urgencia.

14.

Mediante escrito de 28 de diciembre de 1995, el Sr. Lommers presentó una reclamación contra la decisión denegatoria ante el Ministerio de Agricultura. Ese mismo día solicitó el dictamen de la Commissie gelijke behandeling (en lo sucesivo, «comisión "igualdad de trato"») sobre la compatibilidad de la postura del referido Ministerio con la WGB.

15.

En un escrito de 22 de febrero de 1996 dirigido a la comisión «igualdad de trato», el Ministerio de Agricultura señalaba, en particular, que la distinción por razón de sexo efectuada en la circular obedecía a la voluntad del Ministerio de paliar la situación de infrarrepresentación de funcionarias entre su personal. A este respecto, el Ministerio de Agricultura señaló que en fecha 31 de diciembre de 1994, de un total de 11.251 empleados, únicamente 2.792 eran mujeres y que, además, éstas estaban poco representadas en los grados superiores.

16.

En un dictamen emitido el 25 de junio de 1996, la comisión «igualdad de trato» consideró que el Ministerio de Agricultura no había infringido los artículos 1a, apartado 1, y 5 de la WGB. Al considerar que era notorio que las mujeres renuncian más a menudo que los hombres a ejercer, o seguir ejerciendo, una profesión por razones relacionadas con la guarda de sus hijos y que podía considerarse razonablemente que la insuficiencia manifiesta de guarderías tenía una importancia determinante en la renuncia de las mujeres a su empleo, dicha comisión estimó que la circular estaba justificada atendido el objetivo que persigue de reducir las dimisiones del personal femenino y que era proporcionada respecto a dicha finalidad. Según esta comisión, la circular debía señalar más claramente, no obstante, el hecho de que un funcionario que educase solo a sus hijos podía beneficiarse en virtud de la «urgencia» del acceso a las plazas de guardería. Además, la referida comisión consideraba que la conformidad con la WGB no podía considerarse definitiva y que sería necesario realizar evaluaciones regularmente con el objeto de comprobar que la medida de que se trata sigue siendo adecuada.

17.

El hijo del Sr. Lommers nació el 5 de julio de 1996.

18.

Mediante resolución de 11 de septiembre de 1996, el Ministerio de Agricultura desestimó la reclamación del Sr. Lommers basándose en el dictamen de la comisión «igualdad de trato», en cuya espera había suspendido su resolución.

19.

Mediante sentencia de 8 de octubre de 1996, el Arrondissementsrechtbank te 's-Gravenhage (Países Bajos) declaró infundado el recurso interpuesto por el Sr. Lommers contra la referida resolución. Basando su pronunciamiento únicamente en el Derecho nacional, ese órgano jurisdiccional hizo suyo, en particular, el dictamen de la comisión «igualdad de trato».

20.

El 13 de noviembre de 1996, el Sr. Lommers interpuso recurso de apelación contra dicha sentencia ante el Centrale Raad van Beroep. En él, el Sr. Lommers alegaba que el Ministerio de Agricultura no había demostrado que el número de mujeres que continuaba ejerciendo sus funciones después del permiso de maternidad hubiera aumentado gracias al sistema de guarderías subvencionadas que había establecido. Sostenía, asimismo, que en la mayoría de los ministerios neerlandeses no se efectuaba distinción alguna entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso a los sistemas subvencionados de guardería que organizan, lo que indicaba en particular que, a su juicio, no podía invocarse la insuficiencia de recursos públicos disponibles para privar a los funcionarios masculinos de dicho Ministerio de las ventajas del sistema de guarderías controvertido en el litigio principal. El Sr. Lommers considera asimismo, que esa exclusión infringe el artículo 2 de la Directiva.

21.

Según el Ministerio de Agricultura, el sistema controvertido en el litigio principal puede justificarse, en contra de lo que sostiene el Sr. Lommers, en virtud del artículo 2, apartado 4, de la Directiva. La prioridad que se concede a las mujeres obedece a la voluntad del referido Ministerio de luchar contra las desigualdades que existen entre las funcionarias y los funcionarios por lo que se refiere tanto al número de mujeres que trabajan en el Ministerio como a su distribución por grados. La creación de plazas de guardería subvencionadas debe contribuir a eliminar esa desigualdad de hecho.

22.

El Centrale Raad van Beroep destaca, en primer lugar, que parecen existir opiniones divergentes respecto a la cuestión de si el artículo 2, apartado 4, de la Directiva es aplicable a las medidas dirigidas a los hijos de los trabajadores, en particular cuando parece que el hecho de ofrecer a los trabajadores de ambos sexos el acceso a tales medidas no impediría que se pudiese alcanzar el objetivo de fomento de la igualdad de oportunidades. A continuación, señala que según parte de la doctrina, unas medidas como las que establece la circular contribuyen a fijar y legitimar el reparto tradicional de funciones entre hombres y mujeres. Refiriéndose a las sentencias de 17 de octubre de 1995, Kalanke (C-450/93, Rec. p. I-3051), y de 11 de noviembre de 1997, Marschall (C-409/95, Rec. p. I-6363), el Centrale Raad van Beroep se pregunta, además, si la excepción establecida por la circular únicamente en favor de los trabajadores masculinos que se encuentran en una situación de urgencia no es excesivamente restrictiva. Por último, se pregunta asimismo sobre la influencia que, llegado el caso, puede tener la circunstancia de que se excluya al demandante en el litigio principal, que podría perjudicar a su esposa en el caso de que ésta no pudiera disfrutar de un servicio de guardería en su lugar de trabajo.

23.

Por considerar que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia no le permitía pronunciarse sobre estas cuestiones, el Centrale Raad van Beroep decidió suspender su pronunciamiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿El artículo 2, apartados 1 y 4, 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, se opone a una normativa establecida por un empleador que reserva exclusivamente a las trabajadoras las plazas de guardería subvencionadas por él, de las que un trabajador únicamente puede disfrutar si se encuentra en una situación de urgencia cuya apreciación corresponde al empleador?»

Sobre la cuestión prejudicial

24.

Con carácter preliminar, es necesario señalar que los artículos 1a y 5, de la WGB adaptan el Derecho nacional a los artículos 1, apartado 1, y 2, apartados 1 y 4, de la Directiva en lo que se refiere al sector público neerlandés, y procede recordar a este respecto, que, según jurisprudencia reiterada, al aplicar el Derecho nacional y, particularmente, las disposiciones de una ley nacional especialmente promulgada

para ejecutar una directiva el órgano jurisdiccional nacional debe interpretar su Derecho nacional a la luz del texto y de la finalidad de esa directiva (véase, respecto de la Directiva, la sentencia de 15 de mayo de 1986, Johnston, 222/84, Rec. p. 1651, apartado 53).

25.

El Tribunal de Justicia ha estimado también que el principio de igualdad de trato establecido por la Directiva tiene alcance general y que ésta se aplica a las relaciones de empleo del sector público (véanse, en particular, las sentencias de 26 de octubre de 1999, Sirdar, C-273/97, Rec. p. I-7403, apartado 18, y de 11 de enero de 2000, Kreil, C-285/98, Rec. p. I-69, apartado 18).

26.

Por lo que se refiere a la medida controvertida en el litigio principal, es necesario destacar, en primer lugar, como lo ha hecho el órgano jurisdiccional remitente, que la puesta a disposición por el empleador de plazas de guardería en favor de los trabajadores en el lugar de trabajo o fuera de éste debe considerarse como una «condición de trabajo» en el sentido de la Directiva.

27.

En contra de la tesis defendida por la Comisión durante la vista, no se puede descartar la referida calificación en favor de la de «remuneración» por la sencilla razón de que, como sucede en el litigio principal, el coste de las mencionadas plazas de guardería lo soporta parcialmente el empleador.

28.

En efecto, procede recordar a este respecto que el Tribunal de Justicia ha manifestado ya anteriormente, que el hecho de que la determinación de ciertas condiciones de empleo pueda tener consecuencias pecuniarias no es razón suficiente para incluir tales condiciones en el ámbito de aplicación 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), disposición que está basada en la estrecha relación existente entre la naturaleza de la prestación laboral y la cuantía de la retribución (véanse las sentencias de 15 de junio de 1978, Defrenne III, 149/77, Rec. p. 1365, apartado 21, y de 30 de marzo de 2000, Jämo, C-236/98, Rec. p. I-2189, apartado 59).

29.

Además, como acertadamente señala el Abogado General en el punto 48 de sus conclusiones, una medida como la controvertida en el litigio principal tiene, ante todo, un carácter práctico. En efecto, la puesta a disposición de plazas de guardería permite que el trabajador no tenga que afrontar las incertidumbres y las dificultades que caracterizan la búsqueda de una guardería para su hijo que resulte al mismo tiempo adecuada y asequible. Así pues, una medida de esta índole tiene como objeto y como efecto principales, particularmente en un contexto caracterizado por una oferta insuficiente de plazas de guardería, facilitar el ejercicio de la actividad profesional de los trabajadores afectados.

30.

En segundo lugar, procede considerar que una disposición en virtud de la cual un empleador reserva a las trabajadoras las plazas de guardería que pone a disposición de su personal, salvo en casos de urgencia que le corresponde apreciar a él, efectúa claramente una distinción de trato basada en el sexo en el sentido de los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva. Al darse la circunstancia de que ambos ejercen un empleo, las situaciones de un trabajador y una trabajadora, padre y madre respectivamente de hijos de corta edad, son efectivamente comparables en cuanto a la necesidad en que se pueden encontrar de tener acceso a una guardería (véanse, en este sentido, la sentencia de 25 de octubre de 1988, Comisión/Francia, 312/86, Rec. p. 6315, apartado 14, y, por analogía, por lo que se refiere a la situación de las trabajadoras y los trabajadores que asumen la educación de sus hijos, la sentencia de 29 de noviembre de 2001, Griesmar, C-366/99, aún no publicada en la Recopilación, apartado 56).

31.

Por lo tanto, procede averiguar, en tercer lugar, si el artículo 2, apartado 4, de la Directiva admite una medida como la que es objeto del litigio principal.

32.

A este respecto, se desprende de una jurisprudencia reiterada, que dicha disposición tiene como finalidad precisa y limitada autorizar medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están

destinadas efectivamente a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social. La referida disposición autoriza medidas nacionales en el ámbito del acceso al empleo, incluida la promoción, que, favoreciendo especialmente a las mujeres, están destinadas a mejorar su capacidad de competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres (sentencias Kalanke, antes citada, apartados 18 y 19; Marschall, antes citada, apartados 26 y 27, y de 28 de marzo de 2000, Badeck y otros, C-158/97, Rec. p. I-1875, apartado 19).

33.

Más concretamente, el Tribunal de Justicia ha estimado que el artículo 2, apartados 1 y 4, de la Directiva no se opone a una normativa nacional relativa a la función pública que reserve a las mujeres al menos la mitad de las plazas de formación en aquellas profesiones que requieran una formación especializada en las que las mujeres estén infrarrepresentadas y respecto de las cuales el Estado no ejerza un monopolio de formación. Después de destacar que una normativa de esa índole se inserta en el marco de un concepto restringido de igualdad de oportunidades, en la medida en que lo que se reserva a las mujeres no son puestos de trabajo, sino plazas de formación profesional para obtener una cualificación con miras a un acceso posterior a puestos cualificados en la función pública, y que se limita, por tanto, a mejorar las oportunidades de las candidatas femeninas en el sector público, el Tribunal de Justicia consideró que dicha medida forma parte de las destinadas a eliminar las causas de que las oportunidades de acceso al trabajo y de desarrollo profesional otorgadas a la mujer sean menores y que tienen la finalidad de mejorar la capacidad de la mujer de competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres (sentencia Badeck y otros, antes citada, apartados 52 a 55).

34.

Como acertadamente alega el Gobierno neerlandés en sus observaciones, consideraciones similares permiten afirmar que una medida como la controvertida en el litigio principal -que, por otra parte, es conforme a las directrices que resultan de los apartados 1, 3, 4 y 8 de la Recomendación 84/635- no infringe el artículo 2, apartados 1 y 4, de la Directiva.

35.

En contra de lo que sostiene la Comisión a este respecto, la sentencia Comisión/Francia, antes citada, no prejuzga, por su parte, en modo alguno cómo debería resolverse el presente litigio principal. En efecto, el Tribunal de Justicia se limitó a señalar, en el apartado 15 de dicha sentencia, que ningún elemento de los autos que el Estado miembro demandado le había sometido permitía llegar a la conclusión de que el hecho, imputable a éste, de mantener indistintamente en vigor un conjunto de convenios colectivos de los que emanaban derechos especiales en favor de las mujeres, podía corresponder a la situación contemplada por el artículo 2, apartado 4, de la Directiva.

36.

Por lo que se refiere a la medida controvertida en el litigio principal, es necesario señalar, en primer lugar, que de la resolución de remisión, de los autos del litigio principal y de las alegaciones efectuadas en la vista ante el Tribunal de Justicia se desprende que en el momento en que se adoptó la circular y en el de los hechos que originaron el litigio principal, la situación del personal en el Ministerio de Agricultura se caracterizaba por la considerable infrarrepresentación de las mujeres, tanto por lo que respecta a su número como a su presencia en los puestos de grado superior.

37.

En segundo lugar, procede destacar que, como observó la comisión «igualdad de trato» en su referido dictamen de 25 de junio de 1996, la insuficiencia manifiesta de guarderías adecuadas y asequibles para los hijos puede inducir en particular a las trabajadoras a renunciar a su empleo (véase asimismo a este respecto, los considerandos noveno y décimo de la Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas; DO L 123, p. 16).

38.

En estas circunstancias, procede señalar que una medida como la controvertida en el litigio principal, que se inserta en el marco de un concepto restringido de igualdad de oportunidades, en la medida en que lo que se reserva a las mujeres no son puestos de trabajo, sino el disfrute de ciertas condiciones de trabajo destinadas a facilitar la continuación y el progreso en su carrera profesional, pertenece, en

principio, a la categoría de aquellas que tienden a eliminar las causas de que las mujeres tengan menos oportunidades de acceder a un empleo y de desarrollar una carrera profesional y que tienen la finalidad de mejorar la capacidad de la mujer para competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres. A este respecto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar que se han acreditado efectivamente las circunstancias factuales enunciadas en los apartados 36 y 37 de la presente sentencia.

39.

No es menos cierto sin embargo que, en virtud de una jurisprudencia reiterada, al determinar el alcance de cualquier excepción a un derecho fundamental, como el de igualdad de trato entre hombres y mujeres consagrado por la Directiva, es necesario respetar el principio de proporcionalidad que exige que las excepciones no sobrepasen los límites de lo adecuado y necesario para conseguir el objetivo propuesto y exige conciliar, en la medida de lo posible, el principio de igualdad de trato con las exigencias del objetivo perseguido de este modo (sentencias, antes citadas, Johnston, apartado 38; Sirdar, apartado 26, y Kreil, apartado 23).

40.

En el marco del reparto de competencias establecido en el artículo 234 CE, corresponde, en principio, al órgano jurisdiccional velar por el respeto del principio de proporcionalidad. No obstante, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que éste es competente para proporcionar al órgano jurisdiccional nacional todos los elementos de interpretación relacionados con el Derecho comunitario que puedan permitirle apreciar la compatibilidad de una medida nacional con ese Derecho para dirimir el asunto de que conozca. En el presente asunto, como se desprende del apartado 22 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente formuló, además, diversas preguntas concretas a las que procede contestar.

41.

Con carácter preliminar, es necesario señalar que una medida como la controvertida en el litigio principal, que pretende abolir una desigualdad de hecho podría, sin embargo, contribuir del mismo modo a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer.

42.

Ciertamente, puede parecer que una circunstancia de esta índole refuerza la opinión doctrinal a que se refería el órgano jurisdiccional remitente según la cual, si el objetivo de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que se persigue con la adopción de una medida que beneficia a las trabajadoras en su condición de madres, puede alcanzarse extendiendo el disfrute de dicha medida a los trabajadores que son padres, el hecho de excluir a los hombres no sería conforme al principio de proporcionalidad.

43.

En el presente asunto, es necesario tener en cuenta, no obstante, la circunstancia de que en el contexto de una oferta insuficiente, como ha quedado señalado anteriormente, el número de plazas de guardería disponibles en virtud de la medida controvertida en el litigio principal es, en sí mismo, limitado y que existen listas de espera para las funcionarias del Ministerio de Agricultura, de modo que ni siquiera estas últimas están seguras de poder obtener una plaza.

44.

Es necesario señalar, además, que una medida como la controvertida en el litigio principal no produce, en modo alguno, el efecto de privar por completo a los trabajadores afectados del acceso a plazas de guardería para sus hijos, ni, por lo demás, a las trabajadoras que no hayan podido obtener una plaza en el marco del sistema de guardería subvencionado por el Ministerio de Agricultura, puesto que dichas plazas siguen siendo esencialmente accesibles en el mercado de los servicios correspondientes (véase, por analogía, respecto a las plazas de formación profesional, la sentencia Badeck y otros, antes citada, apartado 53).

45.

Asimismo, procede recordar también que la medida controvertida en el litigio principal no excluye totalmente a los funcionarios masculinos de su ámbito de aplicación, sino que autoriza al empleador para acceder a sus solicitudes en el caso de urgencia, que le corresponde apreciar a él.

46.

Por lo que atañe al alcance de esta excepción, debe destacarse que tanto el Ministerio de Agricultura en el marco de los procedimientos seguidos en el litigio principal y ante la comisión «igualdad de trato», como el Gobierno neerlandés ante el Tribunal de Justicia han señalado que los funcionarios masculinos que educan solos a sus hijos debían, por este motivo, tener acceso al sistema de guardería controvertido en el litigio principal.

47.

A este respecto, conviene señalar que una medida que excluyese a los funcionarios masculinos que asumen solos la educación de sus hijos de la posibilidad de acceder a un sistema de guardería subvencionado por su empleador iría más allá de lo que autoriza la excepción establecida en el artículo 2, apartado 4, de la Directiva, por menoscabar excesivamente el derecho individual a la igualdad de trato que ésta garantiza. Por lo demás, el argumento basado en el hecho de que las mujeres tienden más fácilmente a interrumpir su carrera profesional para asumir la guarda de sus hijos de corta edad, no tiene la misma fuerza respecto de dichos funcionarios.

48.

En las circunstancias expuestas en los apartados 43 a 47 de la presente sentencia, no cabe sostener que el hecho de que la circular no garantice a los funcionarios de ambos sexos el acceso a las plazas de guardería en pie de igualdad es contrario al principio de proporcionalidad.

49.

Por lo que se refiere a la circunstancia de que la esposa del demandante en el litigio principal podría, eventualmente, tener dificultades para continuar su carrera profesional por tener que ocuparse de la guarda de los hijos de corta edad del matrimonio, no es pertinente a los efectos de apreciar el fundamento de la medida controvertida en el litigio principal en relación con el artículo 2, apartados 1 y 4, de la Directiva. Procede, en efecto, destacar que por lo que respecta a las condiciones de trabajo determinadas por un empleador, el principio de igualdad de trato no puede aplicarse, por definición, más que entre los trabajadores que éste emplea. Por tanto, dicha disposición no puede interpretarse en el sentido de que obliga a un empleador, que adopta una medida destinada a paliar una situación de infrarrepresentación de las mujeres que caracteriza a su propio personal, a tener en cuenta consideraciones relacionadas con el mantenimiento del empleo de trabajadoras que no forman parte de dicho personal.

50.

Habida cuenta del conjunto de consideraciones precedentes, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 2, apartados 1 y 4, de la Directiva no se opone a una normativa adoptada por un Ministerio para remediar la considerable infrarrepresentación de las mujeres entre su personal y que, en un contexto caracterizado por la insuficiencia manifiesta de guarderías adecuadas y asequibles, reserva a las funcionarias las plazas de guardería que subvenciona y pone a disposición de su personal en número limitado, mientras que los funcionarios únicamente pueden tener acceso a ellas en casos de urgencia que corresponde apreciar al empleador. Todo ello siempre que la excepción establecida en favor de los funcionarios se interprete, en particular, en el sentido de que permite el acceso al sistema de guardería en las mismas condiciones que las funcionarias a aquellos funcionarios que asuman solos la guarda de sus hijos.

Costas

51.

Los gastos efectuados por el Gobierno neerlandés y 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 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 la cuestión planteada por el Centrale Raad van Beroep mediante auto de 8 de diciembre de 1999, declara:

El artículo 2, apartados 1 y 4, 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, no se opone a una normativa adoptada por un Ministerio para remediar la considerable infrarrepresentación de las mujeres entre su personal y que, en un contexto caracterizado por la insuficiencia manifiesta de guarderías adecuadas y asequibles, reserva a las funcionarias las plazas de guardería que subvenciona y pone a disposición de su personal en número limitado, mientras que los funcionarios únicamente puede tener acceso a ellas en casos de urgencia que corresponde apreciar al empleador. Todo ello siempre que la excepción establecida en favor de los funcionarios se interprete, en particular, en el sentido de que permite el acceso al sistema de guardería en las mismas condiciones que las funcionarias a aquellos funcionarios que asuman solos la guarda de sus hijos.

Rodríguez Iglesias
Jann
Macken

Colneric

Gulmann
La Pergola

Puissochet

Schintgen
Skouris

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 19 de marzo de 2002.

El Secretario

El Presidente

R. Grass

G.C. Rodríguez Iglesias

[1](#): Lengua de procedimiento: neerlandés.