

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)
de 3 de febrero de 2000 *

En el asunto C-207/98,

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 Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Alemania), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Silke-Karin Mahlburg

y

Land Mecklenburg-Vorpommern,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 2, apartado 1, 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),

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por los Sres.: P.J.G. Kapteyn (Ponente), en funciones de Presidente de la Sala Sexta, G. Hirsch y H. Ragnemalm, Jueces;

Abogado General: Sr. A. Saggio;

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

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- En nombre de la Sra. Mahlburg, por el Sr. K. Bertelsmann, Abogado de Hamburgo;
- en nombre del Gobierno finlandés, por la Sra. T. Pynnä, oikeudellinen neuvonantaja del ulkoasiainministeriö, en calidad de Agente;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. P. Hillenkamp, Consejero Jurídico, y la Sra. M. Wolfcarius, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes, asistidos por M^e T. Eilmansberger, Abogado de Bruselas;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Mahlburg y de la Comisión, expuestas en la vista de 3 de junio de 1999;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 7 de octubre de 1999;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 16 de abril de 1998, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de junio siguiente, el Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), una cuestión prejudicial sobre la interpretación del artículo 2, apartado 1, 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 la Sra. Mahlburg y el Land Mecklenburg-Vorpommern acerca de la negativa de este último a celebrar con ella un contrato de trabajo por tiempo indefinido, debido a que estaba embarazada, de modo que no podía asumir desde el primer momento las funciones del puesto de trabajo considerado.

Marco jurídico

El Derecho comunitario

3 La Directiva dispone en su artículo 2:

« 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.

[...]

3. La presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.

[...]»

El Derecho alemán

- 4 El artículo 611 a del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil alemán; en lo sucesivo, «BGB»), que fue introducido en 1980 con el fin de adaptar el Derecho alemán a la Directiva, establece:

«El empresario no podrá desfavorecer a un trabajador por cuenta ajena por razón de su sexo en el marco de un acuerdo o de una medida, en particular en el momento de establecer la relación laboral, en caso de promoción profesional, o en el marco de una investigación o de un despido.»

- 5 Las disposiciones pertinentes de la Mutterschutzgesetz, de 24 de enero de 1952 (Ley de protección de la maternidad; BGBl. I, p. 315), son los artículos 3 a 5.

- 6 El artículo 3 de la Mutterschutzgesetz establece lo siguiente:

«1) Las mujeres embarazadas no deberán trabajar cuando un certificado médico acredite que la vida o la salud de la madre o del hijo están en peligro si la madre continúa trabajando.

[...]»

7 El artículo 4 de la Mutterschutzgesetz, que enumera las demás prohibiciones de empleo, precisa:

« 1) Se prohíbe confiar a las mujeres embarazadas tareas físicas pesadas o tareas que las expongan a los efectos nocivos de sustancias o radiaciones perjudiciales para la salud, polvo, gases o vapores, calor, frío, humedad, vibraciones o ruido.

2) Se prohíbe, en particular, confiar a las mujeres embarazadas:

1. Tareas en las que normalmente deban levantar, mover o transportar a mano, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 5 kg u, ocasionalmente, cargas superiores a 10 kg. Cuando deban levantar, desplazar o a transportar a mano, con ayuda mecánica, cargas de un peso superior, el esfuerzo físico de las mujeres embarazadas no deberá ser mayor que el necesario para realizar las tareas citadas en la primera frase.

[...]

3. Tareas que las obliguen con frecuencia a estirarse o a inclinarse considerablemente o a agacharse o mantenerse constantemente en posición inclinada.

[...]

6. Tareas que las expongan particularmente, por razón de su embarazo, al riesgo de contraer enfermedades profesionales o que, por razón de este riesgo, representen un peligro mayor para la futura madre o para el feto.

[...]

8. Tareas que las expongan a mayores riesgos de accidente, en particular, resbalar o caer.

[...]»

- 8 El artículo 5, apartado 1, de la Mutterschutzgesetz dispone:

«La mujer embarazada está obligada a informar a su empresario de su embarazo y de la fecha prevista para el parto tan pronto como tenga conocimiento de su estado. A solicitud del empresario, deberá presentar un certificado expedido por un médico o por una comadrona. El empresario está obligado a informar inmediatamente a la autoridad de vigilancia de la notificación recibida de la futura madre. Se le prohíbe informar de ello a terceros sin previa autorización.»

Hechos y procedimiento principal

- 9 Desde el 26 de agosto de 1994 hasta el 31 de agosto de 1995, la Sra. Mahlburg estuvo contratada como enfermera por la Clínica de Cirugía Cardíaca de la Universidad de Rostock, que depende del Land Mecklenburg-Vorpommern, en el marco de un contrato de trabajo de duración determinada. A partir del mes de febrero de 1995, realizó gestiones para obtener un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Disponía del apoyo de la enfermera jefe, la cual había solicitado al servicio de personal de la Universidad que el contrato de trabajo de la Sra. Mahlburg se convirtiera en un contrato por tiempo indefinido. Tras haber sido informada de que sólo era posible contratarla por tiempo indefinido en caso de que se produjera una vacante en un puesto de trabajo de este tipo, el 1 de junio de 1995 la demandante del litigio principal presentó su candidatura a dos puestos de trabajo por tiempo indefinido convocados mediante concurso interno de dicho establecimiento.
- 10 Estos puestos de trabajo habían de cubrirse inmediatamente, o lo antes posible. Los anuncios contenían la siguiente descripción de funciones:
- «— las funciones del puesto de trabajo se desempeñarán en el quirófano; el trabajo se efectuará en régimen de turnos;
- preparación y control, siguiendo las instrucciones, de todo el instrumental esterilizado y de los medicamentos necesarios para intervenciones quirúrgicas;
- entrega de instrumental durante las intervenciones quirúrgicas».
- 11 Además, en uno de los anuncios se exigía haber cursado estudios completos de enfermera o de auxiliar de quirófano, sancionados por un diploma, mientras que

el otro exigía haber cursado estudios completos de enfermería, sancionados por un diploma y completados por una experiencia de quirófano.

- 12 El 1 de junio de 1995, fecha de presentación de su candidatura, la demandante en el litigio principal estaba embarazada. El embarazo había sido diagnosticado el 6 de abril de 1995. El 13 de julio de 1995, la demandante en el litigio principal informó por escrito de ello a su empresario, al que, mientras tanto, había solicitado un puesto de trabajo por tiempo indefinido. A consecuencia de dicho escrito, el demandado en el litigio principal efectuó un traslado interno para atenerse a la Mutterschutzgesetz. Por ello, y hasta el término de su contrato de trabajo de duración determinada, la demandante en el litigio principal ya no estuvo empleada como enfermera en quirófano, sino que fue destinada a otras actividades de enfermera, es decir, a actividades que no llevaban consigo un riesgo de infección.
- 13 El 18 de septiembre de 1995, el demandado en el litigio principal decidió no admitir la candidatura de la Sra. Mahlburg por el siguiente motivo:

«La descripción de los dos puestos de trabajo señala que han de ser ocupados por enfermeras en el quirófano; el hecho de no considerar las candidaturas de las mujeres embarazadas para dichos puestos no constituye una discriminación por razón del embarazo, sino que responde a exigencias legales. Los artículos 3 a 5 de la Mutterschutzgesetz prohíben expresamente a los empresarios contratar a mujeres embarazadas en los ámbitos en que estén expuestas a la influencia de sustancias nocivas. Debido a estas prohibiciones legales, no se ha podido tener en cuenta su candidatura para el puesto de enfermera en quirófano.»

- 14 La demandante en el litigio principal impugnó el rechazo de su candidatura ante el Arbeitsgericht Rostock (Tribunal de Trabajo), alegando que la negativa a celebrar un contrato de trabajo por tiempo indefinido y los motivos invocados

para ello constituían una discriminación ilícita por razón de sexo en el sentido de los artículos 611 a del BGB y 2 de la Directiva.

- 15 Mediante sentencia de 15 de abril de 1997, el Arbeitsgericht Rostock desestimó la demanda de la Sra. Mahlburg, que interpuso recurso de apelación contra dicha sentencia ante el órgano jurisdiccional remitente, ante el cual reiteró sus alegaciones; por su parte, el demandado en el litigio principal alegó que su negativa a celebrar un contrato de trabajo no constituía una discriminación ilegal por razón de sexo, puesto que la decisión de no celebrar el contrato controvertido resultaba de las disposiciones de la Mutterschutzgesetz que le prohibían contratar a la demandada en el litigio principal en las condiciones propias de las plazas vacantes; el demandado del litigio principal considera que, en estas circunstancias, no podía obligársele a celebrar con ella un contrato de trabajo.

- 16 Resulta de los autos del litigio principal que el Landesarbeitsgericht comparte la postura del Arbeitsgericht, según el cual de la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht se desprende que el demandado en el litigio principal no viola el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al que se refiere el artículo 611 a del BGB. Según dicha jurisprudencia, el artículo 611 a del BGB no se opone a que un empresario decida no contratar a una candidata embarazada debido a que una prohibición de trabajo motivada por dicho embarazo le impide contratar a esta última desde el primer momento para el puesto vacante.

- 17 Sin embargo, el Landesarbeitsgericht añadió que el artículo 611 a del BGB, que adapta el Derecho alemán a la Directiva, debe interpretarse de conformidad con el Derecho comunitario. A este respecto, manifiesta sus dudas en cuanto a la compatibilidad de la interpretación reiterada que se ha dado al artículo 611 a del BGB con el artículo 2 de la Directiva.

La cuestión prejudicial

- 18 En estas circunstancias, el Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Constituye una discriminación ilegal por razón de sexo en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, el hecho de que una empresa no contrate para un puesto vacante a una candidata apta, en principio, para desempeñar la actividad de que se trata por estar embarazada y no poder ocupar desde el primer momento y durante el embarazo el puesto de trabajo por tiempo indefinido, debido a una prohibición de desempeñar dicha actividad laboral impuesta por la Mutterschutzgesetz? »

Sobre la cuestión prejudicial

- 19 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pretende esencialmente que se dilucide si el artículo 2, apartado 1, de la Directiva se opone a la negativa a contratar a una mujer embarazada para un puesto de trabajo por tiempo indefinido debido a una prohibición legal de trabajo vinculada con dicho estado que impide, durante el período de su embarazo, que ocupe desde el primer momento dicho puesto.
- 20 Es preciso recordar que la negativa de contratación debida al embarazo solamente puede oponerse a las mujeres y, por lo tanto, constituye una discriminación directa por razón de sexo (sentencia de 8 de noviembre de 1990, Dekker, C-177/88, Rec. p. I-3941, apartado 12).
- 21 Sin embargo, hay que señalar que, a diferencia del asunto Dekker, antes citado, la desigualdad de trato, en un caso como el del litigio principal, no se basa

directamente en el embarazo de la trabajadora, sino que resulta de la prohibición general de trabajo vinculada a dicho estado.

- 22 Esta prohibición, impuesta por la Mutterschutzgesetz, se basa en el artículo 2, apartado 3, de la Directiva, según el cual ésta no obstará a las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.
- 23 Por lo tanto, procede examinar si la Directiva permite a un empresario no celebrar un contrato de trabajo por tiempo indefinido por el hecho de que la observancia de la prohibición de trabajo para las mujeres embarazadas impide a las trabajadoras desempeñar el trabajo desde el primer momento en el puesto vacante.
- 24 A este respecto, es necesario señalar en primer lugar que el Tribunal de Justicia ha declarado que el despido de una mujer embarazada, contratada por tiempo indefinido no puede fundarse en su incapacidad para cumplir uno de los requisitos esenciales de su contrato de trabajo. Aunque la disponibilidad del empleado sea necesariamente para el empresario un requisito esencial para la correcta ejecución del contrato de trabajo, la protección que el Derecho comunitario garantiza a la mujer durante el embarazo y, después, tras el parto, no puede depender de si la presencia de la interesada, durante el período correspondiente a su maternidad, es indispensable para la buena marcha de la empresa en la que está empleada. La interpretación contraria privaría de efecto útil a las disposiciones de la Directiva (sentencia de 14 de julio de 1994, Webb, C-32/93, Rec. p. I-3567, apartado 26).
- 25 A continuación, hay que destacar que la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres embarazadas, en principio compatible con el artículo 2, apartado 3, de la Directiva, no puede servir de base para resolver un contrato de trabajo existente celebrado por tiempo indefinido (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de mayo de 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Rec. p. I-1657, apartados 18 y 25). En efecto, dicha prohibición sólo produce efectos durante un período limitado en relación con la duración total del contrato (sentencia Habermann-Beltermann, antes citada, apartado 23).

- 26 Por último, el Tribunal de Justicia ha declarado en la sentencia de 30 de abril de 1998, Thibault (C-136/95, Rec. p. I-2011), apartado 26, que el ejercicio de los derechos conferidos a las mujeres en virtud del artículo 2, apartado 3, de la Directiva no puede ser objeto de un trato desfavorable en lo que atañe a su acceso al empleo y a sus condiciones de trabajo y que, desde esta perspectiva, la Directiva tiene por objeto conseguir una igualdad material y no meramente formal.
- 27 Se deduce de esta jurisprudencia que la aplicación de las disposiciones relativas a la protección de la mujer embarazada no puede tener por consecuencia un trato desfavorable en lo que atañe al acceso al empleo de una mujer embarazada, de modo que no permite a un empresario negarse a contratar a una candidata embarazada debido a que una prohibición de trabajo motivada por dicho embarazo le impide destinarla, desde el primer momento y durante su embarazo, al puesto de trabajo por tiempo indefinido que se encuentre vacante.
- 28 En la vista se formularon observaciones en cuanto a las consecuencias económicas que podrían resultar de una obligación de contratar a mujeres embarazadas, en particular, para las pequeñas y medianas empresas.
- 29 A este respecto, es preciso recordar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la negativa de contratación debida al embarazo no puede estar justificada por motivos basados en el perjuicio económico padecido por el empresario en caso de contratación de una mujer embarazada durante su período de descanso por maternidad (sentencia Dekker, antes citada, apartado 12). La misma conclusión se impone respecto del perjuicio económico ocasionado por el hecho de que la mujer contratada no pueda ocupar el puesto de que se trata durante el período de su embarazo.
- 30 Por consiguiente, procede responder que el artículo 2, apartados 1 y 3, de la Directiva se opone a la negativa a contratar a una mujer embarazada para un puesto de trabajo por tiempo indefinido basada en que una prohibición legal de trabajo vinculada a dicho estado impide, durante el período de su embarazo, que ocupe desde el primer momento dicho puesto.

Costas

- 31 Los gastos efectuados por el Gobierno finlandés 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 (Sala Sexta),

pronunciándose sobre la cuestión planteada por el Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern mediante resolución de 16 de abril de 1998, declara:

El artículo 2, apartados 1 y 3, 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 la negativa a

contratar a una mujer embarazada para un puesto de trabajo por tiempo indefinido basada en que una prohibición legal de trabajo vinculada a dicho estado impide, durante el período de su embarazo, que ocupe desde el primer momento dicho puesto.

Kapteyn

Hirsch

Ragnemalm

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 3 de febrero de 2000.

El Secretario

El Presidente de la Sala Sexta

R. Grass

J.C. Moitinho de Almeida