

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)
de 4 de octubre de 2001 *

En el asunto C-109/00,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Højesteret (Dinamarca), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Tele Danmark A/S

y

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), que actúa en representación de la Sra. Marianne Brandt-Nielsen,

una decisión prejudicial sobre la interpretación de los artículos 5, 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), y 10 de 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

* Lengua de procedimiento: danés.

Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348, p. 1),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por los Sres. A. La Pergola, Presidente de Sala, M. Wathelet (Ponente), P. Jann, L. Sevón y C.W.A. Timmermans, Jueces;

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;

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

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre de Tele Danmark A/S, por el Sr. M. Kofmann, advokat;

— en nombre de la Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), que actúa en representación de la Sra. Brandt-Nielsen, por el Sr. M. Østergård, advokat;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. H.C. Støvlbæk y la Sra. H. Michard, en calidad de agentes, asistidos por el Sr. P. Heidmann, advokat;

— en nombre del Órgano de Vigilancia de la AELC, por los Sres. P. Dyrberg y J.M. Langseth, en calidad de agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de Tele Danmark A/S, de la Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), de la Comisión y del Órgano de Vigilancia de la AELC, expuestas en la vista de 29 de marzo de 2001;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 10 de mayo de 2001;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 21 de marzo de 2000, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de marzo siguiente, el Højesteret planteó, con arreglo al artículo 234 CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de los artículos 5, 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), y 10 de 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 con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348, p. 1).

- 2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre Tele Danmark A/S (en lo sucesivo, «Tele Danmark»), una empresa de telefonía, y la Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (en lo sucesivo, «HK») (Federación de empleados del comercio y oficinas), que actúa en representación de la Sra. Brandt-Nielsen, como consecuencia del despido de esta última por dicha empresa.

Marco jurídico

La normativa comunitaria

- 3 La Directiva 76/207 tiene por objeto aplicar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la promoción y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo.
- 4 El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 76/207 dispone:

«La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional.»

5 A tenor del artículo 5, apartado 1, de dicha 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 Conforme a su decimoquinto considerando, el objetivo principal de la Directiva 92/85 es proteger a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia contra el riesgo de despido como consecuencia de su estado, circunstancia que podría perjudicar su salud física y psíquica.

7 Así, según el artículo 10, apartado 1, de dicha Directiva 92/85:

«Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras [...] durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad [...], salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.»

8 El decimocuarto considerando de la Directiva 92/85 precisa que, habida cuenta de su vulnerabilidad, es necesario conceder un permiso de maternidad a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Este derecho está previsto en el artículo 8 de la mencionada Directiva, que establece:

«1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de

maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.»

La legislación nacional

- 9 El artículo 9 de la lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (Ley sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, al permiso de maternidad, etc.; en lo sucesivo, «Ley sobre la igualdad de trato») dispone:

«Un empleador no podrá despedir a un trabajador porque éste haya invocado su derecho a un permiso o porque haya disfrutado un permiso con arreglo al artículo 7 o por otros motivos relacionados con el embarazo, el período post-parto o la adopción.»

- 10 Según el artículo 16 de la Ley sobre igualdad de trato:

«1. Si un trabajador es despedido infringiendo lo dispuesto en el artículo 9, el despido será declarado nulo, si se solicita, salvo que se considere, en casos excepcionales y después de haber sopesado los intereses de las partes, que resulta manifiestamente injustificado exigir que se mantenga o que se restablezca la relación laboral.

2. Si un trabajador es despedido con infracción del artículo 9 y el despido no es anulado, el empresario deberá indemnizar al trabajador.

[...]

4. Si el despido tiene lugar durante el embarazo, el período post-parto o la adopción, el empresario deberá demostrar que no obedece a esas causas.

[...]».

El litigio principal y las cuestiones prejudiciales

- 11 En junio de 1995, la Sra. Brandt-Nielsen fue contratada por Tele Danmark por un período de seis meses, a partir del 1 de julio de 1995, para trabajar en su servicio postventa de teléfonos móviles. En la entrevista de contratación las partes acordaron que la Sra. Brandt-Nielsen debía seguir una formación durante los dos primeros meses de duración de su contrato.

- 12 En agosto de 1995, la Sra. Brandt-Nielsen informó a Tele Danmark de que estaba embarazada y esperaba dar a luz a principios del mes de noviembre. Poco tiempo después, el 23 de agosto de 1995, fue despedida con efectos de 30 de septiembre, debido a que no había comunicado su embarazo a Tele Danmark en la entrevista. La Sra. Brandt-Nielsen trabajó durante todo el mes de septiembre.

- 13 Con arreglo al convenio colectivo aplicable, la Sra. Brandt-Nielsen tenía derecho a un permiso de maternidad retribuido de ocho semanas antes de la fecha prevista para el parto. En este caso, dicho período debería haber comenzado el 11 de septiembre de 1995.

- 14 El 4 de marzo de 1996, HK, actuando en representación de la Sra. Brandt-Nielsen, demandó a Tele Danmark ante el Retten i Århus para obtener el pago de una indemnización porque el despido de la empleada infringía el artículo 9 de la Ley sobre la igualdad de trato.

- 15 Mediante sentencia de 14 de enero de 1997, el Retten i Århus desestimó el recurso debido a que la Sra. Brandt-Nielsen, que había sido contratada por un período de seis meses, no había indicado que se hallaba encinta en la entrevista de contratación siendo así que el parto estaba previsto para el quinto mes de vigencia del contrato de trabajo.

- 16 Mediante sentencia de 15 de abril de 1999, el Vestre Landsret, ante el que había apelado la Sra. Brandt-Nielsen, le dio satisfacción debido a que se había probado que su despido estaba relacionado con su embarazo.

- 17 Tele Danmark recurrió en casación contra dicha sentencia ante el Højesteret, alegando que la prohibición de despedir a una trabajadora embarazada establecida por el Derecho comunitario no se aplica a una trabajadora por cuenta ajena contratada con carácter temporal que, aun sabiendo que estaba encinta en el momento de celebrar el contrato de trabajo, no lo comunicó al empresario y que, debido al derecho a permiso de maternidad, no iba a poder realizar el trabajo para el que había sido contratada durante una parte significativa de la vigencia del contrato.

18 En estas circunstancias, el Højesteret decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) El artículo 5, 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 y/o el artículo 10 de 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, u otras disposiciones de dichas Directivas o del Derecho comunitario, ¿se oponen a que una trabajadora sea despedida por encontrarse embarazada cuando:

— la interesada fue contratada para un empleo temporal por un período determinado;

— al ser contratada, conociendo su estado, no advirtió de este hecho al empleador; y

— el embarazo suponía que la trabajadora no podría trabajar durante una parte significativa del contrato?

2) ¿Tiene alguna relevancia para la contestación de la primera pregunta el hecho de que la trabajadora fuera contratada por una gran empresa que recurre con frecuencia a la contratación de trabajadores temporales?»

Sobre la primera cuestión

- 19 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si los artículos 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 y 10 de la Directiva 92/85 deben interpretarse en el sentido de que se oponen al despido de una trabajadora por causa de embarazo cuando esta última fue contratada por un período determinado sin que informara a su empresario de su embarazo, aun cuando lo conocía en el momento de celebrar el contrato de trabajo, y que, debido a dicho estado, no iba a poder trabajar durante gran parte de la duración del contrato.
- 20 Tele Danmark alega que la prohibición de despedir a una trabajadora embarazada establecida por las Directivas 76/207 y 92/85 no se aplica en las circunstancias del presente asunto. En realidad, la razón determinante del despido no es el propio embarazo, sino el hecho de que la Sra. Brandt-Nielsen no iba a poder cumplir una parte sustancial del contrato. Además, el hecho de que ésta no hubiese informado al empresario de su estado, sabiendo que no iba a poder ejercer su empleo durante una parte sustancial de la vigencia del contrato debido a su embarazo, constituye un incumplimiento del deber de lealtad que se impone en las relaciones entre trabajadores y empresarios, de modo que justifica por sí mismo el despido.
- 21 Tele Danmark añade que la negativa a contratar a una mujer embarazada o su despido sólo infringen el Derecho comunitario cuando se trata de un contrato por tiempo indefinido. En efecto, en el marco de dicha relación laboral, debe suponerse que las obligaciones de la trabajadora siguen existiendo una vez terminado el permiso de maternidad, por lo que el respeto del principio de igualdad de trato conduce a un resultado equilibrado.

- 22 Por el contrario, la Sra. Brandt-Nielsen, la Comisión y el Órgano de Vigilancia de la AELC sostienen que ni las Directivas 76/207 y 92/85 ni la jurisprudencia del Tribunal de Justicia establecen diferencias dependiendo de que el contrato celebrado con la trabajadora sea de duración determinada o por tiempo indefinido.
- 23 Consideran que, en el presente asunto, tanto la Directiva 76/207 como la Directiva 92/85 se oponen al despido de la Sra. Brandt-Nielsen, puesto que es evidente que la causa del despido ha sido el embarazo de esta última. Conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el perjuicio económico sufrido por el empresario o las necesidades inherentes al buen funcionamiento de su empresa no pueden justificar el despido de una trabajadora embarazada, dado que el empresario debe asumir el riesgo de las consecuencias económicas y de organización del trabajo producidas por el embarazo de sus empleadas.
- 24 En cuanto a la circunstancia de que la Sra. Brandt-Nielsen no señalara que estaba embarazada en el momento de su contratación, la Comisión alega que la trabajadora no está obligada a informar al empresario de su estado, puesto que este último no puede tenerlo en cuenta en el momento de la contratación. El Órgano de Vigilancia de la AELC añade que, si se admitiera dicha obligación de informar al empresario, se correría el riesgo de privar de efecto a la protección de las trabajadoras embarazadas establecida por el artículo 10 de la Directiva 92/85, cuando el legislador comunitario ha deseado que dicha protección sea especialmente elevada.
- 25 Como ha declarado el Tribunal de Justicia en varias ocasiones, el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa por razón de sexo contraria al artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 (sentencias de 8 de noviembre de 1990, *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund*, C-179/88, Rec. p. I-3979, apartado 13; de 5 de mayo de 1994, *Habermann-Beltermann*, C-421/92, Rec. p. I-1657, apartado 15, y de 14 de julio de 1994, *Webb*, C-32/93, Rec. p. I-3567, apartado 19).

- 26 El legislador comunitario tomó también en consideración el riesgo que un posible despido crea respecto a la situación física y psíquica de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, incluido el riesgo particularmente grave de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo, por lo que previó, en el artículo 10 de la Directiva 92/85, una protección especial en favor de estas trabajadoras imponiendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad.
- 27 Además, es preciso señalar que, durante dicho período, el artículo 10 de la Directiva 92/85 no establece ninguna excepción o inaplicación de la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, salvo en casos excepcionales no inherentes a su estado y siempre que el empresario justifique por escrito las causas de dicho despido.
- 28 Por otra parte, el Tribunal de Justicia 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 permiso de maternidad (sentencia de 8 de noviembre de 1990, Dekker, C-177/88, Rec. p. I-3941, apartado 12) y que la misma conclusión se impone respecto del perjuicio económico ocasionado por el hecho de que la mujer contratada no pueda ocupar el puesto correspondiente durante su embarazo (sentencia de 3 de febrero de 2000, Mahlburg, C-207/98, Rec. p. I-549, apartado 29).
- 29 En el apartado 26 de la sentencia Webb, antes citada, el Tribunal de Justicia declaró asimismo que, aunque la disponibilidad del empleado es 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 permiso de 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 76/207.

- 30 Dicha interpretación no puede ser modificada por la circunstancia de que el contrato de trabajo celebrado sea de duración determinada.
- 31 En efecto, puesto que el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa por razón de sexo, independientemente de la naturaleza y el alcance del perjuicio económico sufrido por el empresario debido a la ausencia ocasionada por el embarazo, el hecho de que el contrato de trabajo celebrado sea de una duración determinada o por tiempo indefinido sigue careciendo de incidencia sobre el carácter discriminatorio del despido. En ambos casos, la incapacidad de la trabajadora para ejecutar su contrato de trabajo se debe al embarazo.
- 32 Además, la duración de una relación laboral es un elemento particularmente aleatorio de ésta ya que, aun cuando el trabajador haya sido contratado en virtud de un contrato de duración determinada, dicha relación puede ser más o menos larga y, además, es posible que se renueve o prolongue.
- 33 Por último, es preciso señalar que las Directivas 76/207 y 92/85 no establecen distinción alguna respecto al alcance del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres dependiendo de la duración de la relación laboral de que se trate. Si el legislador comunitario hubiese querido excluir del ámbito de aplicación de dichas Directivas los contratos de duración determinada, que suponen una parte importante de las relaciones laborales, lo habría precisado de forma expresa.

34 En consecuencia, procede responder a la primera cuestión que los artículos 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 y 10 de la Directiva 92/85 deben interpretarse en el sentido de que se oponen al despido de una trabajadora por causa de embarazo

— cuando ésta fue contratada por un período determinado,

— no informó a su empresario de su embarazo, a pesar de que ya lo conocía en el momento en que se celebró el contrato de trabajo,

— y, debido a dicho estado, no va a poder trabajar durante una parte significativa de la duración de dicho contrato.

Sobre la segunda cuestión

35 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide que se dilucide si el hecho de que la trabajadora haya sido contratada por una gran empresa que emplea con frecuencia personal temporal reviste importancia para la interpretación de los artículos 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 y 10 de la Directiva 92/85.

- 36 Tanto las partes del litigio principal como la Comisión y el Órgano de Vigilancia de la AELC están de acuerdo en considerar que debe darse una respuesta negativa a esta cuestión.
- 37 A este respecto, basta señalar que las Directivas 76/207 y 92/85 no establecen ninguna distinción, respecto al alcance de las prohibiciones que enuncian y de los derechos que garantizan, en función del tamaño de la empresa de que se trate.
- 38 En cuanto a la circunstancia de que el empresario recurra en gran medida a los contratos de duración determinada, hay que recordar que, como resulta de los apartados 30 y 33 de la presente sentencia, la duración de la relación laboral carece de incidencia sobre el alcance de la protección garantizada por el Derecho comunitario a las trabajadoras embarazadas.
- 39 En consecuencia, procede responder a la segunda cuestión que el hecho de que la trabajadora haya sido contratada por una gran empresa que recurre con frecuencia a personal temporal carece de incidencia sobre la interpretación de los artículos 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 y 10 de la Directiva 92/85.

Costas

- 40 Los gastos efectuados por la Comisión y por el Órgano de Vigilancia de la AELC, 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 Quinta),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Højesteret mediante resolución de 21 de marzo de 2000, declara:

- 1) Los artículos 5, 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, y 10 de 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 con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), deben interpretarse en el sentido de que se oponen al despido de una trabajadora por causa de embarazo

— cuando ésta fue contratada por un período determinado,

— no informó a su empresario de su embarazo, a pesar de que ya lo conocía en el momento en que se celebró el contrato de trabajo,

— y, debido a dicho estado, no va a poder trabajar durante una parte significativa de la duración de dicho contrato.

- 2) El hecho de que la trabajadora haya sido contratada por una gran empresa que recurre con frecuencia a personal temporal carece de incidencia sobre la interpretación de los artículos 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 y 10 de la Directiva 92/85.

La Pergola

Wathelet

Jann

Sevón

Timmermans

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 4 de octubre de 2001.

El Secretario

El Presidente de la Sala Quinta

R. Grass

A. La Pergola