SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 11 de noviembre de 2010 *

En el asunto C-232/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Augstākās Tiesas Senāts (Letonia), mediante resolución de 13 de mayo de 2009, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de junio de 2009, en el procedimiento entre

Dita Danosa

y

LKB Līzings SIA,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev, A. Rosas y A. Ó Caoimh (Ponente) y la Sra. P. Lindh, Jueces;

* Lengua de procedimiento: letón.

Abogado General: Sr. Y. Bot;
Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 1 de julio de 2010;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Danosa, por la Sra. V. Liberte, zvērināta advokāte, y el Sr. A. Rasa, zvērināta advokāta palīgs;

— en nombre de LKB Līzings SIA, por el Sr. L. Liepa, zvērināts advokāts, y por la Sra. S. Kravale y el Sr. M. Zalāns;

— en nombre del Gobierno letón, por las Sras. K. Drēviņa y Z. Rasnača, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno helénico, por el Sr. M. Apessos y las Sras. S. Trekli y S. Vodina, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno húngaro, por la Sra. R. Somssich, el Sr. M. Fehér y la Sra. K. Szíjjártó, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. A. Sauka y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 2 de septiembre de 2010;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación 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 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Danosa y LKB Līzings SIA (en lo sucesivo, «LKB») en relación con el acuerdo de la junta de socios de esta sociedad de responsabilidad limitada de destituir a la Sra. Danosa de su cargo como miembro del consejo de dirección de dicha sociedad.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

Directiva 76/207/CEE

3 El 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 su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15) (en lo sucesivo, «Directiva 76/207»), establece que «el principio de igualdad de trato 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 El artículo 2, apartado 7, de la Directiva 76/207 establece que esta Directiva «se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad». Además dispone que todo trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo o su permiso de maternidad en el sentido de la Directiva 92/85 constituye una discriminación en el sentido de la Directiva 76/207.

5 Con arreglo al artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207:

«La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[…]

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido [...]»

Directiva 86/613/CEE

6 El artículo 1 de la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DO L 359, p. 56), establece:

«La presente Directiva va dirigida, de acuerdo con las disposiciones que siguen, a garantizar la aplicación, en los Estados miembros, del principio de la igualdad de trato

entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma o que contribuyan al ejercicio de dicha actividad en aquellos aspectos que no estén cubiertos por las Directivas 76/207/CEE y 79/7/CEE [del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24)].»

7 El artículo 2, letra a), de la Directiva 86/613 define al trabajador autónomo como toda persona que ejerce, en las condiciones previstas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia.

8 El artículo 3 de dicha Directiva dispone que el principio de igualdad de trato con arreglo a esta Directiva implica la ausencia de cualquier discriminación fundada en el sexo, ya sea directa o indirectamente, por referencia, en particular, al estado matrimonial o familiar.

9 El artículo 8 de dicha Directiva tiene el siguiente tenor:

«Los Estados miembros se comprometen a examinar la cuestión de saber si, y en qué condiciones, las mujeres trabajadoras autónomas y las cónyuges de los trabajadores autónomos pueden, durante la interrupción de su actividad por razones de embarazo o de maternidad,

— tener acceso a servicios de sustitución o a servicios sociales existentes en el territorio,

o

— beneficiarse de una prestación económica en el marco de un régimen de seguridad social o de cualquier otro sistema de protección social pública.»

Directiva 92/85

10 Los considerandos noveno y decimoquinto de la Directiva 92/85 están redactados en los siguientes términos:

«considerando que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres;

[…]

considerando que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido».

11 El artículo 2, letra a), de la Directiva 92/85 define a la trabajadora embarazada como «cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales».

12 El artículo 10 de dicha Directiva tiene la siguiente redacción:

«Como garantía para las trabajadoras [embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia], a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, 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.

2) Cuando se despida a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.

3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.»

Normativa nacional

Código de Trabajo

13 El artículo 3 del Código de Trabajo (Darba likums, *Latvijas Vēstnesis,* 2001, nº 105) define al trabajador como toda persona física que ejecuta un trabajo determinado en virtud de un contrato laboral bajo la dirección de un empresario, por el que recibe una remuneración acordada.

14 El artículo 4 de este Código define al empresario como toda persona física o jurídica o sociedad de personas con personalidad jurídica que emplea al menos a un trabajador mediante un contrato laboral.

15 El artículo 44, apartado 3, de dicho Código establece:

«Se celebrará un contrato laboral con los miembros de los órganos ejecutivos de las sociedades de capital sólo si no están contratados por medio de otro contrato civil. Si se contrata a los miembros del órgano de administración de la sociedad de capital mediante un contrato laboral, éste se celebrará por tiempo determinado.»

16 El artículo 109 del Código de Trabajo, titulado «Prohibiciones y limitaciones impuestas al despido», dispone:

«1. Se prohíbe al empresario extinguir el contrato laboral con una embarazada, así como durante el año posterior al parto, o, si la mujer está en período de lactancia, durante todo este período, salvo que se encuentre en las situaciones previstas en el artículo 101, apartado 1, puntos 1, 2, 3, 4, 5 y 10.»

Código de Comercio

17 El artículo 221 del Código de Comercio (Komerclikums, *Latvijas Vēstnesis,* 2000, nº 158/160) tiene el siguiente tenor:

«1. El consejo de dirección es el órgano ejecutivo de la sociedad, que dirige la sociedad y la representa.

[…]

5. El consejo de dirección estará obligado a facilitar a la junta de socios información sobre los acuerdos celebrados entre la sociedad y un socio, un miembro del consejo de control o un miembro del consejo de dirección.

6. El consejo de dirección estará obligado a presentar al consejo de control, al menos trimestralmente, un informe sobre la actividad y la situación financiera de la sociedad, y a informar sin demora al consejo de control del deterioro de la situación financiera de la sociedad o de otras circunstancias esenciales relativas a la actividad mercantil de la sociedad.

[…]

8. Los miembros del consejo de dirección tendrán derecho a una retribución en función de sus responsabilidades y de la situación económica de la sociedad. El importe de la retribución se determinará mediante decisión del consejo de control o, cuando éste no exista, por la junta de socios.»

18 El artículo 224 del Código de Comercio, titulado «Nombramiento y destitución de los miembros del consejo de dirección», establece:

«1. Los miembros del consejo de dirección serán nombrados y destituidos mediante acuerdo de la junta de socios. Al presentar en el registro mercantil una solicitud de finalización del mandato de los miembros del consejo de dirección, de modificación del derecho de representación o de elección de nuevos miembros del consejo de dirección, se adjuntará un certificado del extracto del acta de la junta de socios que incluya el acuerdo de que se trate.

[…]

3. Los miembros del consejo de dirección serán elegidos por un período de tres años, salvo que los estatutos establezcan un plazo más breve.

4. Los miembros del consejo de dirección podrán ser destituidos por acuerdo de los socios. Si la sociedad tiene un consejo de control, éste podrá suspender el mandato de los miembros del consejo de dirección hasta la junta de socios, por un período máximo de dos meses.

[…]

6. Los estatutos podrán prever que los miembros del consejo de dirección sólo puedan ser destituidos si concurre una causa grave. En cualquier caso, entre estas causas se considerarán el incumplimiento del mandato, el incumplimiento de sus obligaciones, la incapacidad para dirigir la sociedad, el menoscabo de los intereses de ésta y la pérdida de confianza.»

Ley de seguridad social

19 La ley de seguridad social (Likums par valsts sociālo apdrošināšanu, *Latvijas Vēstnesis,* 1997, nº 274/276), que establece los principios fundamentales de la seguridad social y regula su estructura financiera y organizativa, considera trabajadores, en su artículo 1, letra c), a los miembros de los consejos de dirección de las sociedades mercantiles.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

20 La sociedad anónima Latvijas Krājbanka AS nombró a la demandante en el procedimiento principal, mediante acuerdo de 21 de diciembre de 2006, relativo a la constitución de LKB, miembro único del consejo de dirección («valde») de esta última sociedad.

21 Mediante acuerdo de 11 de enero de 2007, el consejo de control («padome») de LKB fijó la retribución de los miembros del consejo de dirección de esta última y otras condiciones relacionadas, y encomendó a su presidente que adoptara los acuerdos necesarios para garantizar la ejecución de dicho acuerdo.

22 Según la resolución de remisión, no se celebró ningún contrato civil que regulara la función de miembro del consejo de dirección. LKB niega esa afirmación y sostiene que se había celebrado un contrato de mandato con la Sra. Danosa. Ésta había deseado celebrar un contrato de trabajo, pero LKB prefirió asignarle el cargo de miembro del consejo de dirección sobre la base de un mandato.

23 El 23 de julio de 2007, la junta de socios («dalībnieku sapulce») de LKB acordó destituir a la Sra. Danosa de su cargo como miembro del consejo de dirección. El 24 de julio de 2007 se remitió a la interesada un ejemplar certificado del acta de la reunión de dicha junta.

24 Por estimar que había sido destituida de su cargo ilegalmente, la Sra. Danosa presentó, el 31 de agosto de 2007, una demanda ante la Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (juzgado del distrito central de la ciudad de Riga) contra LKB.

25 La Sra. Danosa alegó ante dicho órgano jurisdiccional que, después de su nombramiento, cumplió correctamente sus obligaciones profesionales, previstas en los estatutos de la sociedad y en el reglamento del consejo de dirección. Asimismo sostuvo que, puesto que había percibido una retribución por su trabajo y se le habían concedido vacaciones, debía presumirse la existencia de una relación laboral. Afirmó que su destitución se produjo en contravención del artículo 109 del Código de Trabajo, relativo a la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, ya que se encontraba en la undécima semana de embarazo en el momento del despido. Según la Sra. Danosa, existe un conflicto entre el artículo 224, apartado 4, del Código de Comercio, que autoriza a la junta de socios a destituir en cualquier momento a los miembros del consejo de dirección, y el artículo 109, apartado 1, del Código de Trabajo, que otorga determinadas garantías sociales a las embarazadas.

26 Tras haberse desestimado su demanda tanto en primera instancia como en apelación, la Sra. Danosa interpuso un recurso de casación ante el órgano jurisdiccional remitente.

27 Ante dicho órgano jurisdiccional, la Sra. Danosa sostuvo que debía tener la consideración de trabajadora en el sentido del Derecho de la Unión, con independencia de ser considerada o no como tal en virtud del Derecho letón. Además, afirmó que, habida cuenta de la prohibición de despido que figura en el artículo 10 de la Directiva 92/85 y del interés primordial que esta disposición aspira a proteger, en las relaciones jurídicas de todo tipo en las que puedan identificarse las características de un vínculo

jurídico laboral el Estado letón debe esforzarse, por todos los medios, incluidos los jurisdiccionales, por asegurar a las trabajadoras embarazadas las garantías jurídicas y sociales previstas a favor de éstas.

28 En cambio, LKB considera que los miembros del consejo de dirección de una sociedad de capital no realizan bajo la dirección de otra persona las tareas que les incumben y, en consecuencia, no pueden ser considerados trabajadores en el sentido del Derecho de la Unión. A su juicio, está totalmente justificado establecer niveles de protección distintos para los trabajadores y los miembros del consejo de dirección de una sociedad de capital, dada la relación de confianza que implica el cumplimiento de la función asignada a los miembros de dicho consejo. Sostiene que el Derecho de la Unión ha establecido una distinción expresa entre las personas que realizan sus tareas bajo la dirección del empleador y las que ejercen una facultad de dirección, que son, en esencia, representantes del empleador y no sus subordinados.

29 El órgano jurisdiccional remitente señala que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el concepto de trabajador y del objetivo de protección de la mujer embarazada contra el despido que persigue la Directiva 92/85 cabe deducir que, cuando un miembro del consejo de dirección de una sociedad esté incluido en dicho concepto, le será aplicable el artículo 10 de la Directiva 92/85, pese a que el artículo 224, apartado 4, del Código de Comercio no establece ninguna limitación a la destitución de las personas a las que se refiere, con independencia de si se ha celebrado o no un contrato de trabajo con el miembro de dicho consejo. Según el órgano jurisdiccional remitente, tanto la Directiva 76/207 como la Directiva 92/85 prohíben poner fin a la relación laboral de una mujer embarazada.

30 Al considerar que el litigio del que conoce suscita cuestiones de interpretación del Derecho de la Unión, el Augstākās Tiesas Senāts decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe considerarse que los miembros de los órganos de gestión de las sociedades de capital están incluidos en el concepto de "trabajador" del Derecho comunitario?

2) ¿Se oponen el artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia al artículo 224, apartado 4, del Código de Comercio letón, que permite destituir a los miembros del consejo de dirección de las sociedades de capital sin ninguna limitación, en particular con independencia del embarazo de la mujer?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Observaciones preliminares

31 Procede señalar, con carácter preliminar, que en la vista ante el Tribunal de Justicia los antecedentes del litigio principal dieron lugar a que se discutieran fundamentalmente las razones que habían llevado a LKB a destituir a la Sra. Danosa de su cargo como miembro del consejo de dirección de la sociedad y la cuestión de si se había comunicado a LKB (y, en tal caso, en qué fecha) el embarazo de la demandante en el procedimiento principal.

32 Si bien LKB sostuvo que el embarazo de la Sra. Danosa no había influido de ningún modo en el acuerdo por el que se destituyó a la interesada y alegó que esta última no había aducido que su destitución se hubiese debido a su embarazo, la demandante en el procedimiento principal refutó la versión de los hechos presentada por LKB, afirmó que su destitución estuvo motivada por su embarazo e intentó clarificar las circunstancias que rodearon la adopción de dicho acuerdo de destitución.

33 Corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar los hechos que originaron el litigio principal y deducir las consecuencias de los mismos para la decisión que debe dictar (véase, en particular, la sentencia de 16 de septiembre de 1999, WWF y otros, C-435/97, Rec. p. I-5613, apartado 32).

34 En efecto, en el reparto de competencias entre los Tribunales de la Unión y los órganos jurisdiccionales nacionales corresponde en principio al órgano jurisdiccional nacional comprobar si en el asunto pendiente ante él concurren los requisitos fácticos que determinan la aplicación de una norma de la Unión, pero el Tribunal de Justicia, al resolver sobre la cuestión prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al órgano jurisdiccional nacional en su interpretación (en este sentido, véanse las sentencias de 4 de julio de 2000, Haim, C-424/97, Rec. p. I-5123, apartado 58, y de 4 de junio de 2009, Vatsouras y Koupatantze, C-22/08 y C-23/08, Rec. p. I-4585, apartado 23).

35 En el presente asunto, como se desprende de la resolución de remisión, las cuestiones planteadas se basan en la premisa de que la destitución de la Sra. Danosa de su cargo como miembro del consejo de dirección de LKB se produjo o pudiera haberse producido debido fundamentalmente al embarazo de la interesada. El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de la compatibilidad con el Derecho de la Unión de una normativa nacional que, al tiempo que prohíbe el despido por causas asociadas al embarazo, no establece en cambio ninguna limitación a la destitución de un miembro del consejo de dirección de una sociedad de capital.

36 En estas circunstancias, corresponde al Tribunal de Justicia responder a las cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, dejando a este último la tarea de examinar los datos concretos del litigio pendiente ante él, y, en concreto, la de decidir si el acuerdo de destitución controvertido estuvo motivado fundamentalmente por el embarazo de la demandante en el procedimiento principal.

37 Por lo que se refiere a la postura adoptada por el Gobierno letón y la Comisión Europea en relación con los hechos del procedimiento principal, que cuestiona la pertinencia de las cuestiones prejudiciales para la resolución del litigio del que conoce el juez nacional, basta declarar que nada en la resolución de remisión permite afirmar que estas cuestiones –cuya utilidad, por lo demás, ha explicado el órgano jurisdiccional remitente– sean manifiestamente hipotéticas o no tengan relación con la realidad y el objeto del litigio principal.

Primera cuestión

38 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los miembros del consejo de dirección de una sociedad de capital que prestan servicios a esta última deben ser considerados trabajadores en el sentido de la Directiva 92/85.

39 En virtud de una jurisprudencia reiterada, el concepto de trabajador en el sentido de esta Directiva no puede recibir una interpretación que varíe según los Derechos nacionales y debe definirse de acuerdo con criterios objetivos que caractericen la relación laboral teniendo en cuenta los derechos y deberes de las personas afectadas. Pues bien, la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución

(véanse por analogía, en materia de libre circulación de trabajadores y del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras, las sentencias de 3 de julio de 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec. p. 2121, apartados 16 y 17, y de 13 de enero de 2004, Allonby, C-256/01, Rec. p. I-873, apartado 67, así como, en el contexto de la Directiva 92/85, la sentencia de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, Rec. p. I-7643, apartado 25).

40 La naturaleza jurídica *sui generis* de la relación laboral con respecto al Derecho nacional no puede tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de trabajador a efectos del Derecho de la Unión (véase la sentencia Kiiski, antes citada, apartado 26 y jurisprudencia citada). Si una persona reúne los requisitos enumerados en el apartado 39 de la presente sentencia, la naturaleza del vínculo jurídico que la une a la otra parte de la relación laboral no es pertinente para la aplicación de la Directiva 92/85 (véanse por analogía, en materia de libre circulación de trabajadores, las sentencias de 31 de mayo de 1989, Bettray, C-344/87, Rec. p. 1621, apartado 16, y de 26 de febrero de 1992, Raulin, C-357/89, Rec. p. I-1027, apartado 10).

41 Asimismo, la calificación formal de trabajador por cuenta propia con arreglo al Derecho nacional no excluye que una persona deba ser calificada de trabajador en el sentido de la Directiva 92/85 si su independencia sólo es ficticia, disimulando así una relación laboral a efectos de la citada Directiva (véase, por analogía, la sentencia Allonby, antes citada, apartado 71).

42 De lo anterior se infiere que la calificación, en Derecho letón, de la relación entre una sociedad de capital y los miembros del consejo de dirección de ésta, o la circunstancia de que una sociedad de ese tipo y los miembros de dicho consejo no hayan celebrado un contrato de trabajo, no puede determinar, frente a lo que alega LKB, la calificación de dicha relación a efectos de la aplicación de la Directiva 92/85.

43 Como se desprende de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia, en el presente asunto no se ha discutido que la Sra. Danosa prestó servicios a LKB, de manera regular y a cambio de una retribución, desempeñando las funciones de miembro único del consejo de dirección que le asignaban los estatutos de dicha sociedad y el reglamento interno del consejo. Frente a lo alegado por la citada sociedad, es irrelevante a este respecto que la propia demandante en el procedimiento principal estuviese encargada de la redacción de dicho reglamento.

44 En cambio, dichas observaciones difieren cuando se trata de saber si entre la Sra. Danosa y LKB existía la relación de subordinación o, incluso, el grado de subordinación exigidos por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el concepto de trabajador en el sentido del Derecho de la Unión, en general, y de la Directiva 92/85, en particular.

45 Tanto LKB como los Gobiernos letón y helénico sostienen que, por lo que respecta a los miembros del consejo de dirección de una sociedad de capital, en su caso falta la relación de subordinación exigida por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. LKB y el Gobierno letón alegan que un miembro de un consejo de dirección, como la demandante en el procedimiento principal, cumple sus obligaciones, por regla general, sobre la base de un contrato de mandato, de manera autónoma y sin recibir instrucciones. Destacan que la relación entre los socios de una sociedad de capital y/o, en su caso, el consejo de control, por un lado, y los miembros del consejo de dirección, por otro, debe basarse en la confianza, de modo que la relación laboral entre las partes debe poder romperse cuando esa confianza desaparece.

46 La pregunta sobre la existencia de una relación de subordinación en el sentido de la definición anteriormente citada del concepto de trabajador debe recibir una respuesta en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y de circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes.

47 La condición de miembro del consejo de dirección de una sociedad de capital no puede excluir por sí sola que la demandante en el litigio principal se halle en una relación de subordinación respecto a dicha sociedad. En efecto, procede examinar las condiciones en las que el miembro del consejo fue contratado, la naturaleza de las funciones que se le encomendaron, el marco en que se ejercen estas últimas, el alcance de las facultades del interesado y el control de que es objeto en el seno de la sociedad, así como las circunstancias en que puede ser destituido.

48 En primer lugar, como ha señalado el Abogado General en los puntos 77 a 84 de sus conclusiones, un examen de estos criterios en el presente asunto revela ante todo que la Sra. Danosa fue nombrada miembro único del consejo de dirección de LKB por una duración determinada de tres años, que era responsable de administrar los bienes de dicha sociedad, de dirigirla y de representarla, y que formaba parte integrante de ésta. En respuesta a una pregunta formulada por el Tribunal de Justicia en la vista, no fue posible determinar quién o qué órgano había nombrado a la demandante en el procedimiento principal.

49 En segundo lugar, si bien la Sra. Danosa disponía de un margen de apreciación en el ejercicio de sus funciones, tenía que rendir cuentas de su gestión al consejo de control y colaborar con éste.

50 Por último, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia se deduce que, en Derecho letón, los miembros del consejo de dirección pueden ser destituidos de su cargo por acuerdo de los socios, después de haber sido suspendidos de sus funciones, en su caso, por el consejo de control. El acuerdo de destitución adoptado en el caso de la Sra. Danosa lo fue, pues, por un órgano que, por definición, ella no controlaba y que podía decidir en todo momento contra la voluntad de la interesada.

51 Si bien no puede excluirse que los miembros de un órgano directivo de una sociedad, como un consejo de dirección, no estén incluidos en el concepto de trabajador tal como se define en el apartado 39 de la presente sentencia –teniendo en cuenta las funciones específicas que se les encomiendan y el marco y la manera en que se ejercen estas funciones–, no es menos cierto que un miembro de un consejo de este tipo, que, a cambio de una retribución, presta servicios a la sociedad que lo ha nombrado y de la que forma parte integrante, que ejerce su actividad bajo la dirección o el control de otro órgano de esta sociedad y que puede, en todo momento, ser destituido de sus funciones sin limitaciones, cumple, a primera vista, los requisitos para poder ser calificado de trabajador en el sentido de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia anteriormente citada.

52 En cuanto al concepto de «trabajadora embarazada», cabe recordar que se define en el artículo 2, letra a), de la Directiva 92/85 como «cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales».

53 A efectos de la aplicación de esta Directiva, el legislador de la Unión quiso dotar al concepto de «trabajadora embarazada» de un alcance autónomo propio en Derecho de la Unión, aun cuando en lo relativo a uno de los aspectos de dicha definición –a saber, las modalidades de comunicación del estado de la trabajadora al empresario– se remitiera a las legislaciones y/o prácticas nacionales (sentencia Kiiski, antes citada, apartado 24).

54 En cuanto a la cuestión de si, en el asunto principal, se había comunicado a LKB el embarazo de la Sra. Danosa, es preciso recordar, por un lado, que, como se desprende del apartado 33 de la presente sentencia, corresponde al órgano jurisdiccional remitente y no al Tribunal de Justicia valorar los hechos pertinentes en el presente asunto.

55 Por otra parte, si bien el artículo 2, letra a), de la Directiva 92/85 remite a las legislaciones y/o prácticas nacionales en lo relativo a la forma en que la trabajadora comunica su estado al empleador, no es menos cierto que esta forma no puede vaciar de sustancia la protección especial de la mujer establecida en el artículo 10 de dicha Directiva, que prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, salvo en casos excepcionales no inherentes a su estado. Si el empleador, sin haber sido informado formalmente del embarazo de la trabajadora por la propia interesada, tuviese conocimiento del embarazo de ésta, sería contrario a la finalidad y al espíritu de la Directiva 92/85 interpretar restrictivamente los términos del artículo 2, letra a), de esta Directiva y denegar a la trabajadora afectada la protección contra el despido recogida en dicho artículo 10.

56 A la luz de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión que debe considerarse que los miembros del consejo de dirección de una sociedad de capital que prestan servicios a ésta y que forman parte integrante de ella, tienen la condición de trabajadores a efectos de la Directiva 92/85 si su actividad se ejerce, durante un tiempo determinado, bajo la dirección o el control de otro órgano de esta sociedad y si, a cambio de esta actividad, perciben una retribución. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente examinar los hechos para determinar si es ése el caso en el litigio del que conoce.

Sobre la segunda cuestión

57 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 10 de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el procedimiento principal, que permite la destitución de un miembro del consejo de dirección de una sociedad

de capital sin ninguna limitación, en particular sin tener en cuenta el embarazo de la persona interesada.

58 Por lo que respecta al alcance de la prohibición de despido que figura en el artículo 10 de la Directiva 92/85, es preciso recordar, con carácter preliminar, que el objetivo de la Directiva 92/85 es promover la mejora de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

59 Ya antes de entrar en vigor la Directiva 92/85, el Tribunal de Justicia había declarado que, en virtud del principio de no discriminación y, en especial, de lo dispuesto en la Directiva 76/207, debía reconocerse a la mujer una protección contra el despido no solamente durante el permiso de maternidad, sino también durante todo el embarazo. Según el Tribunal de Justicia, un despido durante esos períodos sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. p. I-3979, apartado 13; de 30 de junio de 1998, Brown, C-394/96, Rec. p. I-4185, apartados 24 a 27, y de 11 de octubre de 2007, Paquay, C-460/06, Rec. p. I-8511, apartado 29).

60 Precisamente en consideración al riesgo que un posible despido supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora encinta a interrumpir voluntariamente su embarazo, el legislador de la Unión ha previsto, en el artículo 10 de la Directiva 92/85, una protección particular para la mujer, estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad (véase la sentencia Paquay, antes citada, apartado 30 y jurisprudencia citada).

61 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 (sentencias de 14 de julio de 1994, Webb, C-32/93, Rec. p. I-3567, apartado 22; Brown, antes citada, apartado 18; de 4 de octubre de 2001, Tele Danmark, C-109/00, Rec. p. I-6993, apartado 27, y Paquay, antes citada, apartado 31).

62 En el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente decida que, en el presente asunto, la Sra. Danosa está incluida en el concepto de «trabajadora embarazada» con arreglo a la Directiva 92/85, y que el acuerdo de destitución controvertido en el procedimiento principal se tomó por razones esencialmente relacionadas con el embarazo de la interesada, procedería señalar que tal acuerdo, aunque se haya adoptado en virtud de disposiciones de Derecho nacional que permiten la destitución de los miembros de un consejo de dirección sin limitaciones, es incompatible con la prohibición de despido establecida en el artículo 10 de esta Directiva.

63 En cambio, un acuerdo de destitución adoptado en el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad por razones no relacionadas con el embarazo de la demandante en el litigio principal no sería contrario a dicho artículo 10, a condición, no obstante, de que el empleador dé por escrito motivos justificados de despido y de que el despido de la interesada esté admitido por la legislación y/o práctica nacional en cuestión, conforme a lo dispuesto en el artículo 10, puntos 1 y 2, de esta Directiva.

64 En el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente decida que, en el presente asunto, habida cuenta del carácter de la actividad desempeñada por la Sra. Danosa y del marco en que dicha actividad se ejerce, no es posible inferir de la Directiva 92/85 una protección contra el despido de un miembro del consejo de dirección de una sociedad de capital por no tener la interesada la condición de «trabajadora

embarazada» en el sentido de esta Directiva, procedería examinar si la demandante en el procedimiento principal puede acogerse eventualmente a la protección contra la discriminación por razón de sexo que otorga la Directiva 76/207, norma a la que el órgano jurisdiccional remitente no hizo referencia al formular sus cuestiones pero a la que sí aludieron dicho órgano jurisdiccional y algunos de los interesados que presentaron observaciones ante el Tribunal de Justicia.

65 A este respecto, es preciso recordar que, con arreglo al artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207, «la aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con […] las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido».

66 Como se desprende del apartado 59 de la presente sentencia, en virtud del principio de no discriminación, y, en particular, de lo dispuesto en la Directiva 76/207, debe reconocerse a la mujer una protección contra el despido no solamente durante el permiso de maternidad, sino también durante todo el embarazo. Según el Tribunal de Justicia, el despido de una trabajadora por razón de embarazo o por una causa basada esencialmente en el embarazo sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo (véase la sentencia Paquay, antes citada, apartado 29 y jurisprudencia citada).

67 Es preciso señalar que la revocación unilateral, por el mandante, de un mandato antes del término inicialmente acordado, basada en el embarazo de la mandataria o en una causa esencialmente asociada a ese estado, sólo puede afectar a las mujeres. Aun suponiendo que la Sra. Danosa no tenga la condición de «trabajadora embarazada» en el amplio sentido propugnado por la Directiva 92/85, admitir que una sociedad pueda destituir de sus cargos a los miembros de su consejo de dirección que ejercen

funciones como las descritas en el asunto principal, sería contrario al objetivo de protección que persigue el artículo 2, apartado 7, de la Directiva 76/207, en la medida en que la destitución se base esencialmente en el embarazo de la interesada.

68 Como ya ha señalado el Tribunal de Justicia, el objetivo perseguido por las reglas del Derecho de la Unión que regulan la igualdad entre hombres y mujeres, en el campo de los derechos de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz, consiste en proteger a las trabajadoras antes y después de dar a luz (véase la sentencia de 8 de septiembre de 2005, McKenna, C-191/03, Rec. p. I-7631, apartado 42).

69 Este objetivo, que inspira tanto la Directiva 92/85 como la Directiva 76/207, no podría conseguirse si la protección contra el despido otorgada por el Derecho de la Unión a las trabajadoras embarazadas dependiese de la calificación formal de su relación laboral en Derecho nacional o de la elección entre un tipo u otro de contrato hecha en el momento de su contratación.

70 Como se desprende del apartado 33 de la presente sentencia, corresponde al órgano jurisdiccional remitente establecer las circunstancias pertinentes del litigio del que conoce y examinar si, como suponen las cuestiones prejudiciales planteadas, el acuerdo de destitución se basó esencialmente en el embarazo de la demandante en el procedimiento principal. En el supuesto de que se responda afirmativamente, poco importa si la demandante está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 92/85, en el de la Directiva 76/207, o, en la medida en que el órgano jurisdiccional remitente la califique de «trabajador autónomo», en el de la Directiva 86/613, que se aplica a los trabajadores autónomos y que, como se deduce de su artículo 1, completa la Directiva 76/207 en lo relativo a la aplicación del principio de igualdad de trato a estos trabajadores, prohibiendo, a semejanza de esta última Directiva, toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Con independencia de cuál sea la Directiva aplicable, es necesario garantizar a la interesada la protección que otorga

el Derecho de la Unión a las mujeres embarazadas en el supuesto de que la relación jurídica que la une a otra persona se rompa a causa de su embarazo.

71 Confirma esta conclusión, por lo demás, el principio de igualdad entre hombres y mujeres consagrado en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establece que esta igualdad debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

72 En definitiva, procede recordar, respecto a la carga de la prueba aplicable en circunstancias como las del asunto principal, que corresponde al juez nacional aplicar las disposiciones pertinentes de la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998 L 14, p. 6), que, en virtud de su artículo 3, apartado 1, letra a), se aplica a las situaciones cubiertas por la Directiva 76/207 y, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo, la Directiva 92/85.

73 A este respecto, del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 97/80 se desprende que, cuando una persona se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato y presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

74 A la luz de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión que el artículo 10 de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el procedimiento principal, que permite la destitución de un miembro del consejo de dirección de una sociedad de capital sin ninguna limitación cuando la persona interesada tiene la condición de «trabajadora embarazada» en el sentido de esta Directiva y el acuerdo de destitución adoptado respecto a ella se basa esencialmente en su embarazo. Aun suponiendo que el miembro afectado de un consejo de dirección no tenga esta condición, no es menos cierto que la destitución de un miembro del consejo de dirección, que desempeña funciones como las descritas en el procedimiento principal, por razón de embarazo o por una causa basada esencialmente en ese estado sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo, contraria a los artículos 2, apartados 1 y 7, y 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207.

Costas

75 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. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

1) Los miembros del consejo de dirección de una sociedad de capital, que prestan servicios a ésta y que forman parte integrante de ella, tienen la condición de trabajadores a efectos 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), si su actividad se ejerce, durante un tiempo determinado, bajo la dirección o el control de otro órgano de esta sociedad y si, a cambio de esta actividad, perciben una retribución. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente examinar los hechos para determinar si es ése el caso en el litigio del que conoce.

2) **El artículo 10 de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el procedimiento principal, que permite la destitución de un miembro del consejo de dirección de una sociedad de capital sin ninguna limitación, cuando la persona interesada tiene la condición de «trabajadora embarazada» en el sentido de esta Directiva y el acuerdo de destitución adoptado respecto a ella se basa esencialmente en su embarazo. Aun suponiendo que el miembro afectado de un consejo de dirección no tenga esta condición, no es menos cierto que la destitución de un miembro del consejo de dirección, que desempeña funciones como las descritas en el procedimiento principal, por razón de embarazo o por una causa basada esencialmente en ese estado sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo, contraria a los artículos 2, apartados 1 y 7, y 3, apartado 1, letra c), 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, en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.**

Firmas