

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 14 de julio de 1994 *

En el asunto C-32/93,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por la House of Lords, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Carole Louise Webb

y

EMO Air Cargo (UK) Ltd,

una decisión prejudicial sobre la interpretación 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: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por los Sres.: J. C. Moitinho de Almeida, Presidente de Sala; R. Joliet, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (Ponente) y M. Zuleeg, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Tesauero;
Secretario: Sra. L. Hewlett, administrador;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- En nombre de la Sra. Carole Louise Webb, por las Sras. Laura Cox y Deborah King, Barristers, designadas por la Sra. Susan James, Solicitor del Hillingdon Legal Recourse Center;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. John Collins, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistido por el Sr. Derrick Wyatt, QC, Abogado de Inglaterra y del País de Gales;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. Nicholas Khan, miembro de su Servicio Jurídico, en calidad de Agente;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Webb, del Gobierno del Reino Unido y de la Comisión, expuestas en la vista de 21 de abril de 1994;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 1 de junio de 1994;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 26 de noviembre de 1992, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de febrero de 1993, la House of Lords planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, una cuestión prejudicial sobre la interpretación 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).
- 2 Dicha cuestión se suscitó en el marco de un litigio entre la Sra. Webb y EMO Air Cargo (UK) Ltd (en lo sucesivo, «EMO»).
- 3 Consta en la resolución de remisión que en 1987 EMO tenía 16 empleados. Una de las cuatro personas dedicadas a las operaciones de importación, la Sra. Stewart, quedó embarazada en junio de 1987. EMO decidió no esperar al inicio de su permiso de maternidad para contratar a una sustituta a la que la Sra. Stewart podría formar durante los seis meses anteriores a su permiso. La Sra. Webb fue seleccionada con el fin de sustituir, en un primer momento, a la Sra. Stewart tras un período de prácticas. No obstante, estaba previsto que la Sra. Webb continuaría trabajando para EMO incluso después del regreso de la Sra. Stewart. Consta en los autos que cuando se celebró el contrato de trabajo la Sra. Webb no sabía que estaba embarazada.
- 4 La Sra. Webb empezó a trabajar para EMO el 1 de julio de 1987. Dos semanas más tarde, la Sra. Webb creyó que podría estar encinta. Su empleador fue informado indirectamente. Entonces la llamó y le comunicó su intención de despedirla. El

embarazo de la Sra. Webb quedó confirmado una semana más tarde. El 30 de julio, la Sra. Webb recibió una carta de despido que precisaba en particular: «Recordará que se le dijo en la entrevista previa a la contratación, hace unas cuatro semanas, que el empleo que solicitaba y que usted obtuvo se encontraba vacante porque una de nuestras empleadas estaba embarazada. Al no habernos comunicado hasta ahora que usted también está encinta, no tenemos más alternativa que dar por terminado su contrato de trabajo con nuestra sociedad».

- 5 La Sra. Webb presentó una demanda ante el Industrial Tribunal, alegando una discriminación directa por razón del sexo y, con carácter subsidiario, una discriminación indirecta.
- 6 La legislación nacional pertinente en el caso de autos es la Sex Discrimination Act 1975. En efecto, consta en los autos que la Sra. Webb no puede ampararse ni en el artículo 54 de la Employment Protection (Consolidation) Act 1978, que prohíbe los despidos improcedentes, ni en su artículo 60, según el cual el despido por embarazo constituye un despido improcedente. En efecto, con arreglo al artículo 64 de dicha disposición, los trabajadores por cuenta ajena que lleven empleados un período inferior a dos años no gozan de dicha protección.
- 7 El apartado 1 del artículo 1 de la Sex Discrimination Act establece:

«Discrimina a la mujer bajo cualquier circunstancia y a efectos de lo dispuesto en la presente Ley quien:

- a) por razón de su sexo la trate de modo menos favorable que trata o trataría a un hombre [...]

8 Con arreglo al artículo 2:

«1) El artículo 1 y las disposiciones de los Capítulos II y III relativas a la discriminación de las mujeres por razón del sexo, deben entenderse en el sentido de que también son aplicables al trato a los hombres y a tal fin su eficacia se verá modificada en la medida de lo necesario.

2) Al aplicar el apartado 1 no se tomará en consideración el trato especial dispensado a las mujeres en relación con el embarazo y el parto.»

9 El apartado 3 del artículo 5 precisa:

«La comparación de las situaciones de personas de diferente sexo o estado civil con arreglo al apartado 1 del artículo 1 [...] deberá hacerse de modo que las circunstancias relevantes de una situación sean las mismas, o no sustancialmente distintas, que las de la otra.»

10 Por último, el apartado 2 del artículo 6 de la Sex Discrimination Act dispone:

«Es contrario a Derecho que una persona que haya empleado a una mujer en un establecimiento en Gran Bretaña la discrimine

[...]

b) despidiéndola, o perjudicándola de cualquier otro modo.»

- 11 La demanda de la Sra. Webb fue desestimada por el Industrial Tribunal. En efecto, éste sostuvo que la Sra. Webb no había sido víctima de una discriminación por razón del sexo. Consideró que la razón verdadera y determinante del despido de la Sra. Webb fue su previsible incapacidad para cumplir la tarea básica para la que fue contratada, es decir, cubrir el puesto de la Sra. Stewart durante el permiso de maternidad de esta última. De igual modo, si se hubiera contratado a un hombre con la misma finalidad que la Sra. Webb que hubiera comunicado a su empleador que estaría ausente durante un período comparable a la ausencia probable de la Sra. Webb, dicho hombre, según el Tribunal, habría sido despedido.
- 12 El Industrial Tribunal también consideró que la Sra. Webb no había sido objeto de una discriminación indirecta. Era probable que la incapacidad para realizar un trabajo para el que se hubiere contratado a un empleado pudiera afectar a un número mayor de mujeres que de hombres, debido a la posibilidad del embarazo. No obstante, según el referido Tribunal, el empleador había aportado la prueba de que las necesidades razonables de su empresa exigían que la persona seleccionada para sustituir a la Sra. Stewart durante su permiso de maternidad estuviera disponible.
- 13 Los recursos que la Sra. Webb interpuso ante el Employment Appeal Tribunal y ante la Court of Appeal no prosperaron. La Court of Appeal admitió el recurso de la Sra. Webb ante la House of Lords.
- 14 Esta declara que la particularidad del presente asunto consiste en que la mujer embarazada despedida había sido seleccionada precisamente para sustituir, al menos en un primer momento, a una empleada que debía a su vez ausentarse por un permiso de maternidad. Se pregunta si el despido era imposible porque la Sra.

Webb estaba encinta, o si deben prevalecer las razones que justificaron la contratación de esta última.

- 15 Por estimar que le correspondía interpretar la legislación interna aplicable de conformidad con la interpretación de la Directiva 76/207 fijada por el Tribunal de Justicia, la House of Lords suspendió el procedimiento y planteó a este Tribunal la cuestión prejudicial siguiente:

«¿Constituye una discriminación por razón del sexo contraria a la Directiva 76/207 el que un empresario despidiera a una trabajadora [“la recurrente”] que contrató con el objeto específico de sustituir, al término de su formación, a otra trabajadora durante el permiso por maternidad de esta última, en las siguientes circunstancias:

- a) poco después de la contratación, el empresario descubre que la recurrente estará, a su vez, ausente en razón de un permiso de maternidad durante el permiso de maternidad de la otra empleada, y el empresario la despide porque necesita que la persona contratada trabaje durante dicho período; y
- b) de haber conocido el empresario el embarazo de la recurrente en la fecha de la contratación, no la hubiera contratado; y
- c) el empresario hubiera despedido igualmente a un trabajador masculino contratado con dicha finalidad si éste hubiera necesitado ausentarse durante dicho período por razones médicas o de otro tipo?»

- 16 De los autos se desprende que la cuestión prejudicial se refiere a un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido.
- 17 A tenor del apartado 1 de su artículo 1, la Directiva 76/207 prevé 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.
- 18 El apartado 1 del artículo 2 de la Directiva precisa 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». Con arreglo al apartado 1 del artículo 5, «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».
- 19 Como el Tribunal de Justicia declaró en la sentencia de 8 de noviembre de 1990, *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* (C-179/88, Rec. p. I-3979, apartado 13; en lo sucesivo, «sentencia Hertz»), y confirmó en la sentencia de 5 de mayo de 1994, *Habermann-Beltermann*, (C-421/92, Rec. p. I-1668), apartado 15, el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa por razón del sexo.
- 20 Por otra parte, procede observar que, al reservar a los Estados miembros el derecho a mantener o a adoptar disposiciones destinadas a proteger a la mujer en lo que se refiere «al embarazo y a la maternidad», el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207 reconoce la legitimidad, en relación con el principio de igualdad, de la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después del mismo, por una parte, y de la protección de las particulares relaciones entre la

mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, por otra (sentencias Habermann-Beltermann, antes citada, apartado 21, y de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, Rec. p. 3047, apartado 25).

- 21 En consideración al riesgo que un posible despido supone para la condición física y psíquica 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 comunitario, con arreglo al 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 (DO L 348, p. 1), ha previsto ulteriormente una protección particular para la mujer estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo hasta el término del permiso de maternidad.
- 22 También debe señalarse que el artículo 10 de la Directiva 92/85 no ha previsto ninguna excepción a la prohibición de despido de la mujer encinta durante dicho período, salvo en los casos excepcionales no inherentes al estado de la interesada.
- 23 Procede responder a la cuestión planteada por la House of Lords referida a la Directiva 76/207 tomando en consideración dicho contexto general.
- 24 En primer lugar, no cabe examinar, como pide la House of Lords, si la situación de una mujer que se encuentra incapacitada para llevar a cabo el cometido para el que fue contratada, debido a un embarazo del que se tuvo conocimiento muy poco

después de la celebración del contrato de trabajo, puede compararse a la de un hombre que sufre la misma incapacidad, por razones médicas o de otra naturaleza.

- 25 En efecto, como manifiesta pertinentemente la Sra. Webb, el embarazo no puede en absoluto compararse a un estado patológico, ni *a fortiori* a una indisponibilidad de origen no médico, situaciones que sí que pueden motivar el despido de una mujer sin constituir despido discriminatorio por razón del sexo. Por otra parte, en la citada sentencia Hertz, el Tribunal de Justicia distinguió claramente el embarazo de la enfermedad, aun en el supuesto de que esta última tenga su origen en el embarazo, pero aparezca tras el permiso de maternidad. Preciso (apartado 16) que no procede distinguir dicha enfermedad de cualquier otra enfermedad.
- 26 Procede añadir que, contrariamente a la alegación expuesta por el Gobierno del Reino Unido, el despido de una mujer encinta, contratada por tiempo indefinido, no puede fundarse en su incapacidad para cumplir uno de los requisitos esenciales de su contrato de trabajo. La disponibilidad del empleado es necesariamente para el empleador un requisito esencial del buen cumplimiento del contrato de trabajo. Pero 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.
- 27 En una situación como la de la Sra. Webb, la resolución de un contrato por tiempo indefinido debido al embarazo de la trabajadora no puede justificarse por el hecho de que la empleada se encuentre, con carácter meramente temporal, en la imposi-

bilidad de efectuar el trabajo para el que fue contratada (en este sentido, véanse la citada sentencia Habermann-Beltermann, apartado 25, y las conclusiones del Abogado General sobre la presente sentencia, puntos 10 y 11).

- 28 El hecho de que el asunto principal se refiera a una mujer que, en un primer momento, tenía que sustituir a otra empleada durante el permiso de maternidad de esta última, pero que resulta estar a su vez encinta poco después de su contratación, carece de incidencia sobre la respuesta que debe aportarse al Juez nacional.
- 29 Por consiguiente, procede responder que el apartado 1 del artículo 2 en relación con el apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207 se opone al despido de una trabajadora que ha sido contratada por tiempo indefinido con el objeto de sustituir, en un primer momento, a otra trabajadora durante el permiso de maternidad de esta última y que no puede llevar a cabo dicha sustitución porque poco después de su contratación se encuentra embarazada.

Costas

- 30 Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido 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 Quinta),

pronunciándose sobre la cuestión planteada por la House of Lords mediante resolución de 26 de noviembre de 1992, declara:

El apartado 1 del artículo 2 en relación con el apartado 1 del artículo 5 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 al despido de una trabajadora que ha sido contratada por tiempo indefinido con el objeto de sustituir, en un primer momento, a otra trabajadora durante el permiso de maternidad de esta última y que no puede llevar a cabo dicha sustitución porque poco después de su contratación se encuentra embarazada.

Moitinho de Almeida

Joliet

Rodríguez Iglesias

Grévisse

Zuleeg

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 14 de julio de 1994.

El Secretario

El Presidente de la Sala Quinta

R. Grass

J. C. Moitinho de Almeida