

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

de 30 de junio de 1998 ([1](#)).

«Igualdad de trato entre hombres y mujeres - Despido de una mujer encinta - Ausencias debidas a una enfermedad causada por el embarazo»

En el asunto C-394/96,

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

Mary Brown

y

Rentokil Ltd,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del apartado 1 del artículo 2 y del 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 (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: C. Gulmann, Presidente de las Salas Tercera y Quinta, en funciones de Presidente; H. Ragnemalm, M. Wathelet y R. Schintgen, Presidentes de Sala; G.F. Mancini, P.J.G. Kapteyn (Ponente), J.L. Murray, D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet, P. Jann y L. Sevón, Jueces;

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

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

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- En nombre de la Sra. Brown, por los Sres. Colin McEachran, QC, e Ian Truscott, Advocate, designados por el Sr. Simon Mackay, Solicitor;
- en nombre de Rentokil Ltd, por los Sres. John Hand, QC, y Gerard F. McDermott, Barrister, designados por el Sr. Gareth T. Brown, Solicitor;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. Stephanie Ridley, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistida por la Sra. Dinah Rose, Barrister;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. Pieter Jan Kuyper, Consejero Jurídico, y la Sra. Marie Wolfcarius, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Brown, de Rentokil Ltd, del Gobierno del Reino Unido y de la Comisión, expuestas en la vista de 16 de diciembre de 1997;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 5 de febrero de 1998;

dicta la siguiente

Sentencia

1.

Mediante resolución de 28 de noviembre de 1996, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de diciembre siguiente, la House of Lords planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del apartado 1 del artículo 2 y del 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 (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70).

2.

Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Sra. Brown y Rentokil Ltd (en lo sucesivo, «Rentokil»), en relación con el despido de la Sra. Brown, ocurrido durante su embarazo.

3.

De la resolución de remisión se deduce que la Sra. Brown trabajaba para Rentokil como conductora. Su actividad consistía principalmente en transportar y sustituir unidades «Sanitact» de tiendas y otros centros. Según la interesada, se trataba de un trabajo pesado.

4.

En agosto de 1990 la Sra. Brown informó a Rentokil de que estaba encinta. Acto seguido se enfrentó a dificultades relacionadas con su embarazo. A partir del 16 de agosto de 1990 presentó una serie de certificados de baja de cuatro semanas que aludían a diferentes trastornos imputables al embarazo. Dejó de trabajar a mediados de agosto de 1990.

5.

Rentokil había incluido una cláusula en los contratos de trabajo los miembros de su personal según la cual, en caso de baja por enfermedad superior a veintiséis semanas ininterrumpidas, se despediría al trabajador afectado, fuera hombre o mujer.

6.

El 9 de noviembre de 1990 los representantes de Rentokil informaron a la Sra. Brown de que había transcurrido la mitad del período de veintiséis semanas y le recordaron que su contrato de trabajo finalizaría el 8 de febrero si antes de esta fecha no había reanudado su trabajo, tras un reconocimiento de un médico independiente. Ello le fue confirmado mediante carta del mismo día.

7.

La Sra. Brown no reanudó su trabajo con posterioridad a dicha carta. Ha quedado acreditado que nunca se consideró que pudiera hacerlo antes del término del período de veintiséis semanas. Por consiguiente, mediante carta de 30 de enero de 1991, con efecto a 8 de febrero de 1991, fue despedida durante el embarazo. Su hijo nació el 22 de marzo de 1991.

8.

En el momento en que se despidió a la Sra. Brown el artículo 33 de la Employment Protection (Consolidation) Act 1978 establecía que una trabajadora ausente del trabajo total o parcialmente por causa de embarazo o de parto tenía derecho, siempre que concurrieran determinados requisitos, a reanudar el trabajo. En particular, la trabajadora debía haber estado empleada hasta inmediatamente antes del inicio de la undécima semana anterior a aquélla en que se esperaba que tuviera lugar el alumbramiento y debía llevar empleada sin interrupción, como mínimo, dos años al comenzar esta undécima semana.

9.

Según la resolución de remisión, si se parte de la hipótesis de que la fecha de nacimiento de su hijo era también la fecha en la que se esperaba que tuviera lugar el alumbramiento, el 30 de diciembre de 1990 la Sra. Brown no llevaba dos años empleada, de manera que no tenía derecho a ausentarse de su trabajo a partir del

inicio de la undécima semana anterior al alumbramiento, con arreglo al artículo 33 de la Employment Protection (Consolidation) Act, ni a reanudar su trabajo en cualquier momento durante las veintinueve semanas siguientes al referido acontecimiento. No obstante, con arreglo a los artículos 46 a 48 de la

Social Security Act 1986, habría tenido derecho a la «Statutory Maternity Pay» (prestación legal de maternidad).

10.

Mediante sentencia registrada el 5 de agosto de 1991 el Industrial Tribunal desestimó una demanda que había presentado la Sra. Brown contra su despido con arreglo a la Sex Discrimination Act 1975. Según este órgano jurisdiccional, una situación como la presente, con una ausencia debida a una enfermedad relacionada con el embarazo, pero que comenzó mucho antes de que resultaran aplicables las disposiciones relativas a la prestación de maternidad y que prosiguió sin interrupción hasta que se produjo el despido, no puede calificarse automáticamente de discriminatoria por haber sido el embarazo la causa del despido.

11.

Mediante sentencia de 23 de marzo de 1992 el Employment Appeal Tribunal desestimó el recurso de apelación de la Sra. Brown.

12.

Mediante sentencia de 18 de enero de 1995, la Extra Division de la Court of Session declaró, a modo de conclusión preliminar, que en el presente asunto no existía discriminación alguna con arreglo a la Sex Discrimination Act 1975. Según este órgano jurisdiccional, puesto que el Tribunal de Justicia ha establecido una clara distinción entre el embarazo y la enfermedad causada por el embarazo (sentencia de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, «Hertz», C-179/88, Rec. p. I-3979), no podía prosperar la acción de la Sra. Brown, cuya ausencia se debía a enfermedad y que había sido despedida a causa de esta enfermedad.

13.

La Sra. Brown recurrió en casación ante la House of Lords, que planteó al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) a) ¿Resulta contrario al apartado 1 del artículo 2 y al apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207 despedir en cualquier momento de su embarazo a una trabajadora por ausencias debidas a incapacidad laboral causada por el embarazo?

b) ¿Supone alguna diferencia en la respuesta a la letra a) de la primera cuestión que el despido de la trabajadora se produzca en virtud de una cláusula contractual que permite al empresario despedir a cualquier trabajador, con independencia de su sexo, tras un determinado número de semanas de ausencia continuada?

2) a) ¿Resulta contrario al apartado 1 del artículo 2 y al apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207 despedir a una trabajadora por

ausencias debidas a incapacidad laboral causada por el embarazo, que no tiene derecho a ausentarse del trabajo por causa de embarazo y de parto durante el período establecido por la normativa nacional, porque no ha estado contratada el tiempo necesario, cuando el despido se produce durante aquel período?

b) ¿Supone alguna diferencia en la respuesta a la letra a) de la segunda cuestión que el despido de la trabajadora se produzca en virtud de una cláusula contractual que permite al empresario despedir a cualquier trabajador, con independencia de su sexo, tras un determinado número de semanas de ausencia continuada?»

Sobre la primera parte de la primera cuestión

14.

Con carácter preliminar debe recordarse que, según el apartado 1 de su artículo 1, la Directiva 76/207 contempla la aplicación en los Estados miembros del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

15.

El apartado 1 del artículo 2 de la Directiva 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». En virtud del 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».

16.

Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el despido de una trabajadora por razón de su embarazo o por una causa basada esencialmente en ese estado sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, constituye una discriminación basada en el sexo (véanse las sentencias de 8 de noviembre de 1990, Dekker, C-177/88, Rec. p. I-3941, apartado 12; Hertz, antes citada, 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).

17.

Como declaró el Tribunal de Justicia en la sentencia Webb, antes citada, apartado 20, 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 trato entre los sexos, 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.

18.

Precisamente 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 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), a la cual debían adaptarse los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros, a más tardar, dos años después de su adopción, 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. En efecto, 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 (véase, al respecto, la sentencia Webb, antes citada, apartados 21 y 22).

19.

Procede responder a la primera parte de la primera cuestión prejudicial, que se refiere a la Directiva 76/207, teniendo en cuenta este contexto general.

20.

En primer lugar, de los autos se deriva que esta cuestión se refiere al despido de una trabajadora durante su embarazo debido a ausencias motivadas por una incapacidad laboral causada por dicho estado. Como señala Rentokil, la causa del despido de la Sra. Brown radica en la circunstancia de que estuviera enferma durante su embarazo hasta el punto de estar incapacitada para trabajar durante veintiséis semanas. Por lo demás, ha quedado acreditado que la causa de dicha enfermedad era el embarazo.

21.

Ahora bien, el despido de una mujer durante el embarazo no puede fundarse en motivos basados en la incapacidad, derivada de su estado, para desempeñar la actividad laboral a que se comprometió frente a su empresario. Si se acogiera semejante interpretación, la protección que el Derecho comunitario garantiza a la mujer durante el embarazo quedaría reservada únicamente a las trabajadoras embarazadas que pudieran cumplir las obligaciones de su contrato de trabajo, de manera que las

disposiciones de la Directiva 76/207 perderían su eficacia (véase la sentencia Webb, antes citada, apartado 26).

22.

En efecto, si bien el embarazo no puede en absoluto compararse a un estado patológico (sentencia Webb, antes citada, apartado 25), no es menos cierto que, como señaló el Abogado General en el punto 56 de sus conclusiones, el embarazo es un período durante el cual pueden producirse trastornos y complicaciones que pueden obligar a la mujer a someterse a un control médico riguroso y, en su caso, a guardar reposo absoluto durante todo el embarazo o una parte de éste. Dichos trastornos y complicaciones, que pueden implicar una incapacidad laboral,

constituyen riesgos inherentes al embarazo y, por lo tanto, comparten la especificidad de este estado.

23.

En la sentencia Hertz, antes citada, apartado 15, el Tribunal de Justicia, basándose en el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207, recordó, además, que la Directiva 76/207 permite la adopción de disposiciones nacionales que garanticen a las mujeres derechos específicos a causa del embarazo y de la maternidad. De ello dedujo que durante el permiso por maternidad de que disfruta con arreglo al Derecho nacional, la mujer está protegida contra los despidos motivados por su ausencia.

24.

Si bien, en virtud del apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207, dicha protección contra el despido debe ser reconocida a la mujer durante el permiso de maternidad (sentencia Hertz, antes citada, apartado 15), el principio de no discriminación, por su parte, exige una protección similar durante todo el embarazo. En efecto, como se deriva del apartado 22 de la presente sentencia, el despido de una trabajadora producido durante el embarazo y motivado por ausencias debidas a incapacidad laboral derivada del embarazo está relacionado con la aparición de riesgos inherentes al embarazo y, por lo tanto, debe considerarse fundado esencialmente en el embarazo. Tal despido sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo.

25.

De ello se desprende que el apartado 1 del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207 se oponen al despido de una trabajadora en cualquier momento de su embarazo por ausencias debidas a una incapacidad laboral motivada por una enfermedad causada por dicho embarazo.

26.

En cambio, en la medida en que aparezcan tras el permiso de maternidad, los estados patológicos causados por el embarazo o el parto están comprendidos en el ámbito de aplicación del régimen general aplicable en caso de enfermedad (véase, en este sentido, la sentencia Hertz, antes citada, apartados 16 y 17). En tal situación, la única cuestión es si las ausencias de la trabajadora posteriores al permiso de maternidad y motivadas por la incapacidad laboral resultante de dichos trastornos son tratadas de la misma manera que las ausencias de un trabajador debidas a una incapacidad laboral de idéntica duración; si es así, no existe discriminación basada en el sexo.

27.

Resulta asimismo de todas las consideraciones que preceden que, contrariamente a lo declarado por el Tribunal de Justicia en la sentencia de 29 de mayo de 1997, Larsson (C-400/95, Rec. p. I-2757), apartado 23, cuando una trabajadora está ausente debido a una enfermedad causada por el embarazo o el parto, en el supuesto de que esa enfermedad haya sido contraída durante el embarazo y se haya prolongado durante y después del permiso de maternidad, dicha ausencia, no sólo durante el permiso de maternidad, sino también durante el período

comprendido entre el inicio de su embarazo y el inicio del permiso de maternidad, no puede tenerse en cuenta para el cálculo del período que justifica su despido según el Derecho nacional. En cuanto a la ausencia de la trabajadora posterior al permiso de maternidad, podrá tenerse en cuenta en las mismas condiciones que la ausencia de un hombre a causa de una incapacidad laboral de idéntica duración.

28.

Por consiguiente, procede responder a la primera parte de la primera cuestión que el apartado 1 del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207 se oponen al despido de una trabajadora

en cualquier momento de su embarazo por ausencias debidas a una incapacidad laboral motivada por una enfermedad causada por dicho embarazo.

Sobre la segunda parte de la primera cuestión

29.

La segunda parte de la primera cuestión se refiere a una cláusula contractual que permite al empresario despedir a los trabajadores, independientemente de su sexo, tras un número determinado de semanas de ausencia continuada.

30.

Según reiterada jurisprudencia, una discriminación consiste en la aplicación de normas distintas a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes (véase, en particular, la sentencia de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C-342/93, Rec. p. I-475, apartado 16).

31.

En la medida en que la cláusula se utiliza para despedir a una trabajadora encinta por ausencias debidas a la incapacidad laboral que se deriva de su embarazo, la norma que contiene y que se refiere tanto a los hombres como a las mujeres es aplicada de la misma forma a situaciones diferentes, habida cuenta de que, como se desprende de la respuesta dada a la primera parte de la primera cuestión, la situación de una trabajadora encinta que se encuentra en un estado de incapacidad laboral causada por los trastornos relacionados con su embarazo no puede compararse con la situación de un trabajador masculino enfermo que esté ausente por incapacidad laboral durante el mismo espacio de tiempo.

32.

En consecuencia, la cláusula contractual controvertida, cuando se aplica en un caso como el de autos, supone una discriminación directa basada en el sexo.

33.

Por consiguiente, procede responder a la segunda parte de la primera cuestión que la circunstancia de que se despidan a la trabajadora durante su embarazo en virtud de una cláusula contractual que permite al empresario despedir a los trabajadores, independientemente de su sexo, después de un número determinado de semanas de ausencia continuada no puede modificar la respuesta dada a la primera parte de la primera cuestión.

Sobre la segunda cuestión

34.

Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, no procede responder a la segunda cuestión.

Costas

35.

Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido y por la Comisión, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por la House of Lords mediante resolución de 28 de noviembre de 1996, declara:

1.

El apartado 1 del artículo 2 y 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 oponen al despido de una trabajadora en cualquier momento de su embarazo por ausencias debidas a una incapacidad laboral motivada por una enfermedad causada por dicho embarazo.

2.

La circunstancia de que se despida a la trabajadora durante su embarazo en virtud de una cláusula contractual que permite al empresario despedir a los trabajadores, independientemente de su sexo, después de un número determinado de semanas de ausencia continuada no puede modificar la respuesta dada a la primera parte de la primera cuestión.

Gulmann Ragnemalm Wathelet
Schintgen

Mancini Kapteyn Murray
Edward

Puissochet

Jann

Sevón

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 30 de junio de 1998.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

G.C. Rodríguez Iglesias

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