

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 4 de octubre de 2001 ([1](#)).

«Protección de las mujeres embarazadas - Directiva 92/85/CEE - Artículo 10 - Efecto directo y alcance - Despido - Contrato de trabajo de duración determinada»

En el asunto C-438/99,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Juzgado de lo Social Único de Algeciras, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

María Luisa Jiménez Melgar

y

Ayuntamiento de Los Barrios,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del 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 (Décima 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. A. Tizzano;

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

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre de la Sra. Jiménez Melgar, por el Sr. J.R. Pérez Perea, abogado;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. M. López-Monís Gallego, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno irlandés, por el Sr. L.A. Farrell, en calidad de agente, asistido por la Sra. N. Hyland, BL;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por el Sr. M.A. Fierstra, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. H. Michard e I. Martínez del Peral, en calidad de agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Jiménez Melgar, del Gobierno español, del Gobierno irlandés y de la Comisión, expuestas en la vista de 29 de marzo de 2001;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 7 de junio de 2001;

dicta la siguiente

Sentencia

1.

Mediante auto de 10 de noviembre de 1999, recibido en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 17 de noviembre siguiente, el Juzgado de lo Social Único de Algeciras planteó, con arreglo al artículo 234 CE, cuatro cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del 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 (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 la Sra. Jiménez Melgar y su antiguo empleador, el Ayuntamiento de Los Barrios (en lo sucesivo, «Ayuntamiento») como consecuencia de la falta de renovación de su contrato de trabajo de duración determinada.

Marco jurídico

La normativa comunitaria

3.

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), establece, en el artículo 3, apartado 1:

«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».

4.

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.»

5.

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.

6.

Así, el artículo 10 de la Directiva 92/85 dispone:

«Como garantía para las trabajadoras, 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 [...] 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 despidan 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.»

7.

Con arreglo al artículo 14, apartado 1, de la Directiva 92/85, los Estados miembros debían poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en dicha Directiva a más tardar dos años después de su adopción, es decir, el 19 de octubre de 1994.

Las disposiciones nacionales

8.

El artículo 14 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1978 consagra en los siguientes términos el principio de no discriminación por razón de sexo:

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

9.

El artículo 55, apartados 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores precisa, en materia de despido:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.»

10.

Los artículos 108, apartado 2, letra d), y 113, apartado 1, de la Ley de Procedimiento Laboral reproducen respectivamente, en términos casi idénticos, lo dispuesto en el artículo 55, apartados 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores. Además, el artículo 96 de dicha Ley establece:

«En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.»

11.

El órgano jurisdiccional remitente señala que, en la época en que se produjeron los hechos que dieron lugar al procedimiento principal, el ordenamiento jurídico español aún no había sido adaptado a la Directiva 92/85.

12.

Por este motivo, mediante la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, de 5 de noviembre de 1999 (BOE n. 266, de 6 de noviembre de 1999), se modificaron varias disposiciones, entre ellas el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

13.

El nuevo artículo 55, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores está redactado en los siguientes términos:

«Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, [...] o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a) [...].

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo [...].»

14.

No obstante, el órgano jurisdiccional remitente precisa que estas disposiciones no pueden tomarse en consideración en el procedimiento principal, habida cuenta del principio de irretroactividad de la ley.

El litigio principal y las cuestiones prejudiciales

15.

En junio de 1998, la Sra. Jiménez Melgar fue contratada por el Ayuntamiento, en calidad de trabajadora por cuenta ajena, para ejercer la actividad de asistenta domiciliaria de jubilados sin familia, a razón de 20 horas semanales. El contrato, inicialmente celebrado por tres meses, fue prorrogado en dos ocasiones, hasta el 2 de diciembre de 1998 inclusive.

16.

El 3 de diciembre de 1998, la Sra. Jiménez Melgar y el Ayuntamiento celebraron un nuevo contrato a tiempo parcial de duración determinada para la ayuda en la limpieza y cuidados de niños en edad escolar durante las vacaciones escolares de diciembre de 1998 y enero de 1999 para familias con dificultades económicas. Este contrato, en el que no constaba la fecha de finalización, se extinguió el 2 de febrero de 1999.

17.

El 3 de febrero de 1999 se celebró un tercer contrato a tiempo parcial de duración determinada para la realización de tareas de ayuda, cuidado y asistencia a domicilio de niños con dificultades para su desplazamiento al colegio durante el curso escolar 1998/1999. Dicho contrato, que tampoco indicaba la fecha de finalización, se extinguió el 2 de mayo de 1999.

18.

El 3 de mayo de 1999, la Sra. Jiménez Melgar firmó un cuarto contrato a tiempo parcial de duración determinada para prestar «un servicio de ayuda domiciliaria a familias numerosas con dificultades para la atención escolar de sus hijos en edad preescolar, para su desplazamiento a los colegios públicos de su localidad, durante el curso escolar 1998/1999». Al igual que los anteriores contratos, éste tampoco preveía una fecha de finalización. Sin embargo, el 12 de mayo de 1999, la Sra. Jiménez Melgar recibió un escrito del Ayuntamiento redactado en los siguientes términos:

«[...] de acuerdo con los términos previstos en su contrato, éste finaliza el próximo 2 de junio de 1999. No obstante, durante el transcurso del plazo legal de comunicación del término de su contrato, se le anunciaría la posibilidad, si existiese, de la prórroga o renovación del mismo, debiéndose pasar por nuestras Dependencias de Personal para proceder, en su caso, a la firma de la correspondiente prórroga o renovación antes del próximo día 2 de junio de 1999 o bien, hacerse cargo de la liquidación que le correspondiere por la extinción del contrato laboral referido [...].»

19.

El contenido de este escrito era idéntico al de los que se habían enviado anteriormente a la Sra. Jiménez Melgar para comunicarle la extinción de los tres contratos precedentes.

20.

Mientras tanto, el Ayuntamiento había sido informado del embarazo de la Sra. Jiménez Melgar, aunque no consta en autos la fecha exacta de la comunicación. El niño nació el 16 de septiembre de 1999.

21.

Puesto que el contrato de trabajo de la Sra. Jiménez Melgar se había extinguido el 2 de junio de 1999, su relación laboral con el Ayuntamiento terminó en dicha fecha.

22.

El 7 de junio de 1999 se celebró una reunión con la Sra. Jiménez Melgar para reconducir su relación laboral mediante la firma de un quinto contrato de trabajo a tiempo parcial para sustituir durante las vacaciones a miembros del personal de la categoría de asistente domiciliario. El comienzo del contrato se fijó en el 3 de junio. Sin embargo, la Sra. Jiménez Melgar se negó a firmarlo y, al día siguiente, dirigió una carta de reclamación al Ayuntamiento, en la que alegaba que su anterior contrato con este último no se había extinguido, ya que fue despedida de forma discriminatoria y con vulneración de sus derechos fundamentales. Por consiguiente, afirmaba, no debía suscribirse un nuevo contrato, sino que procedía simplemente su reincorporación a su puesto de trabajo.

23.

En estas circunstancias se interpuso el recurso de la Sra. Jiménez Melgar contra el Ayuntamiento ante el Juzgado de lo Social Único de Algeciras.

24.

Este órgano jurisdiccional no ha examinado la cuestión de si, a la luz del Derecho español, la relación laboral entre la Sra. Jiménez Melgar y el Ayuntamiento debía ser considerada por tiempo indefinido, habida cuenta de las circunstancias del caso de autos y, en particular, de la continuidad en el tiempo y la homogeneidad de la actividad laboral desarrollada, aunque se reserva la posibilidad de analizar posteriormente dicha cuestión. Por el contrario, centra su examen en la eventual existencia de una discriminación por razón de sexo, si el despido hubiera estado motivado por el embarazo de la demandante en el procedimiento principal. Más en particular, el órgano jurisdiccional remitente ha expresado dudas sobre el carácter directamente aplicable y el alcance del artículo 10 de la Directiva 92/85.

25.

Basándose en estas consideraciones, el Juzgado de lo Social Único de Algeciras decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1. El artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE ¿es lo suficientemente claro, preciso e incondicional como para que sea susceptible de producir efecto directo?

2. El artículo 10 de la Directiva al establecer que "Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras [...] [embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia], 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", ¿está obligando a los Estados Miembros a regular de forma especial y excepcional cuáles pueden ser las causas de despido de una trabajadora que esté embarazada, haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia, obligando a introducir en la legislación nacional junto al régimen general de extinción de contrato de trabajo, otro particular, excepcional, más limitado y expreso para aquellos supuestos en que la trabajadora esté embarazada, haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia?

3. ¿Qué repercusión tiene el artículo 10 de la Directiva sobre la no renovación por un empleador de un contrato de trabajo de duración determinada a una mujer que se encuentre embarazada en las mismas circunstancias que las contrataciones precedentes? ¿Afecta el artículo 10 de la Directiva a la protección de la mujer trabajadora embarazada en el ámbito de relaciones laborales temporales?, en su caso, ¿de qué forma, sobre qué parámetros y con qué extensión?

4. Cuando el artículo 10 de la Directiva expresa que el despido de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia tendrá lugar "en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo", ¿está exigiéndose por la Directiva que el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia, sólo puede adoptarse a través de un procedimiento especial en el que la autoridad competente correspondiente otorgue su acuerdo previo al despido que por el empleador se demande?»

Sobre la admisibilidad de la remisión prejudicial

26.

El Gobierno español y la Comisión dudan de la pertinencia de las cuestiones prejudiciales para la resolución del litigio principal. En efecto, por un lado, habida cuenta de las circunstancias de este

último, el órgano jurisdiccional remitente podría recalificar la relación laboral entre la Sra. Jiménez Melgar y el Ayuntamiento como contrato de trabajo por tiempo indefinido y, en este caso, el despido producido sería, como tal, ilegal a la luz del Derecho interno.

27.

Por otro lado, aun suponiendo que se demostrara que el despido de la Sra. Jiménez Melgar se debió a su embarazo -lo que, según el Gobierno español, no es seguro puesto que, tras la extinción del último contrato en virtud del cual había trabajado la demandante en el procedimiento principal, el Ayuntamiento propuso inmediatamente a esta última la firma de un nuevo contrato-, el Derecho nacional permitía, sin necesidad de recurrir a la Directiva 92/85, proteger a la interesada garantizándole la reincorporación a su puesto de trabajo y la condena al Ayuntamiento a pagar los salarios no abonados.

28.

A este respecto, procede recordar que, según jurisprudencia reiterada, corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia (véase, en particular, la sentencia de 15 de diciembre de 1995, Bosman, C-415/93, Rec. p. I-4921, apartado 59). No obstante, el Tribunal de Justicia ha estimado que no puede pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulta evidente que la interpretación o la apreciación de la validez de una norma comunitaria, solicitada por el órgano jurisdiccional nacional, no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (véanse las sentencias Bosman, antes citada, apartado 61, y de 13 de julio de 2000, Idéal tourisme, C-36/99, Rec. p. I-6049, apartado 20).

29.

Pues bien, en el presente asunto, la resolución de remisión no contiene ningún dato que permita afirmar que las cuestiones prejudiciales, cuya utilidad ha explicado, por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente, son manifiestamente de naturaleza hipotética o no guardan relación con la realidad o el objeto del litigio principal.

30.

Por consiguiente, procede responder a las cuestiones planteadas.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión

31.

Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si el artículo 10 de la Directiva 92/85 puede producir efecto directo y debe ser interpretado en el sentido de que, en caso de que un Estado miembro no haya adoptado medidas de adaptación de su Derecho interno en el plazo señalado por la citada Directiva, confiere a los particulares derechos que éstos pueden invocar ante un órgano jurisdiccional nacional contra las autoridades de dicho Estado.

32.

A este respecto, procede recordar que, según jurisprudencia reiterada, la obligación de los Estados miembros, derivada de una Directiva, de alcanzar el resultado previsto por esta última, así como su deber, conforme al artículo 5 del Tratado CE (actualmente artículo 10 CE), de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros (sentencias de 14 de julio de 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325, apartado 26, y de 4 de marzo de 1999, HI, C-258/97, Rec. p. I-1405, apartado 25) y, en particular, a las autoridades no integradas en la administración central, como los ayuntamientos (sentencias de 22 de junio de 1989, Fratelli Costanzo, 103/88, Rec. p. 1839, apartado 32, y de 29 de abril de 1999, Ciola, C-224/97, Rec. p. I-2517, apartado 30).

33.

Debe declararse que las disposiciones del artículo 10 de la Directiva 92/85 imponen a los Estados miembros, fundamentalmente en su condición de empleadores, obligaciones concretas para cuyo cumplimiento no cuentan con margen de apreciación alguno.

34.

Así pues, procede responder a la primera cuestión que el artículo 10 de la Directiva 92/85 produce efecto directo y debe interpretarse en el sentido de que, en caso de que un Estado miembro no haya adoptado medidas de adaptación de su Derecho interno en el plazo señalado por la citada Directiva, confiere a los particulares derechos que éstos pueden invocar ante un órgano jurisdiccional nacional contra las autoridades de dicho Estado.

Sobre la segunda cuestión

35.

Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta fundamentalmente si, al autorizar excepciones a la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia en casos «excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o [las] prácticas nacionales», el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 obliga a los Estados miembros a especificar las causas de despido de dichas trabajadoras.

36.

A este respecto, procede recordar que, a tenor del artículo 10, punto 1, de la 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».

37.

Del tenor literal de esta disposición resulta claramente que la Directiva no impone a los Estados miembros la obligación de elaborar una lista especial de las causas de despido que, por vía de excepción, se admitirán respecto a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia. Sin embargo, dicha Directiva, que contiene disposiciones mínimas, no excluye en modo alguno la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección a tales trabajadoras, estableciendo un régimen especial de causas de despido para ellas.

38.

Por lo tanto, ha de responderse a la segunda cuestión que, al autorizar excepciones a la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia en casos «excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o [las] prácticas nacionales», el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 no obliga a los Estados miembros a especificar las causas de despido de dichas trabajadoras.

Sobre la tercera cuestión

39.

Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si el artículo 10 de la Directiva 92/85 prohíbe que el empleador no renueve el contrato de trabajo de duración determinada de una trabajadora embarazada.

40.

La Sra. Jiménez Melgar afirma que la protección que resulta del artículo 10 de la Directiva 92/85 se aplica a las mujeres vinculadas a su empleador tanto por un contrato por tiempo indefinido como por un contrato de duración determinada. Sostiene que una interpretación distinta de esta disposición equivaldría a crear una discriminación incompatible con el objetivo de dicha Directiva.

41.

En este mismo sentido, la Comisión alega que el hecho de no renovar un contrato de trabajo de duración determinada, siempre que se acredite que se produjo por motivos relacionados con el embarazo, constituye también una discriminación indirecta por razón de sexo. En efecto, añade, la falta

de renovación del contrato equivale a una negativa de contratación de una mujer embarazada, claramente contraria a los artículos 2 y 3 de la Directiva 76/207, tal como ha declarado el Tribunal de Justicia en repetidas ocasiones (sentencias de 8 de noviembre de 1990, Dekker, C-177/88, Rec. p. I-3941, apartado 12, y de 3 de febrero de 2000, Mahlburg, C-207/98, Rec. p. I-549, apartados 27 a 30).

42.

Según el Gobierno neerlandés, ha de distinguirse entre la relación laboral de duración determinada que finaliza en el momento previsto, a la que no se aplica el artículo 10 de la Directiva 92/85, y la que termina como consecuencia de la resolución unilateral del empleador, que se acoge a la protección prevista por dicha disposición.

43.

A este respecto, es preciso señalar que la Directiva 92/85 no establece distinción alguna respecto al alcance de la prohibición del despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia dependiendo de la duración de la relación laboral de que se trate. Si el legislador comunitario hubiese querido excluir del ámbito de aplicación de dicha Directiva los contratos de duración determinada, que suponen una parte importante de las relaciones laborales, lo habría precisado de forma expresa (sentencia de este mismo día, Tele Danmark, C-109/00, aún no publicada en la Recopilación, apartado 33).

44.

Así pues, está claro que la prohibición de despido contenida en el artículo 10 de la Directiva 92/85 se aplica tanto a los contratos de trabajo de duración determinada como a los celebrados por tiempo indefinido.

45.

Es igualmente evidente que la falta de renovación de un contrato de trabajo de duración determinada, cuando éste ha llegado al vencimiento previsto, no puede equipararse a un despido y, como tal, no es contraria al artículo 10 de la Directiva 92/85.

46.

No obstante, como han señalado tanto el Abogado General, en el punto 50 de sus conclusiones, como la Comisión, en determinadas circunstancias, el hecho de no renovar un contrato de duración determinada puede considerarse una negativa de contratación. Pues bien, según jurisprudencia reiterada, una negativa de contratación de una trabajadora, considerada por lo demás apta para ejercer la actividad de que se trate, debido a su embarazo constituye una discriminación directa por razón de sexo, contraria a los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, de la Directiva 76/207 (sentencias antes citadas Dekker, apartado 12, y Mahlburg, apartado 20). Corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si la falta de renovación de un contrato de trabajo, cuando éste forma parte de una sucesión de contratos de duración determinada, ha estado efectivamente motivada por el embarazo de la trabajadora.

47.

En consecuencia, procede responder a la tercera cuestión que, aunque la prohibición de despido prevista en el artículo 10 de la Directiva 92/85 se aplica tanto a los contratos de trabajo de duración determinada como a los celebrados por tiempo indefinido, la falta de renovación de un contrato, cuando éste ha llegado al vencimiento previsto, no puede ser considerada como un despido prohibido por dicha disposición. No obstante, en la medida en que la falta de renovación de un contrato de trabajo de duración determinada esté motivada por el embarazo de la trabajadora, constituye una discriminación directa por razón de sexo, contraria a los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, de la Directiva 76/207.

Sobre la cuarta cuestión

48.

Mediante su cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si, al disponer que el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia puede tener lugar «en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo», el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 ha de ser interpretado en el sentido de que impone a los Estados miembros la obligación de prever la intervención de una autoridad nacional que, tras comprobar la concurrencia de

circunstancias excepcionales que pueden justificar el despido de una de estas trabajadoras, otorgue su acuerdo previo a la decisión del empleador al respecto.

49.

La Sra. Jiménez Melgar sostiene que la protección garantizada por la Directiva 92/85 exige que se responda afirmativamente a esta cuestión.

50.

A este respecto, los Gobiernos irlandés y neerlandés, así como la Comisión, señalan acertadamente que el propio tenor literal del artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 se opone claramente a la interpretación defendida por la demandante en el procedimiento principal, puesto que la parte de la frase «siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo» va precedida de la locución adverbial «en su caso».

51.

En realidad, el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 se limita a tomar en consideración la eventual existencia, en el ordenamiento jurídico de algunos Estados miembros, de procedimientos de autorización previa a cuyo cumplimiento se supedita el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Si en un Estado miembro no existe tal procedimiento, dicha disposición no le obliga a crearlo.

52.

Por consiguiente, debe responderse a la cuarta cuestión que, al disponer que el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia puede producirse, en circunstancias excepcionales, «en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo», el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 ha de ser interpretado en el sentido de que no impone a los Estados miembros la obligación de prever la intervención de una autoridad nacional que, tras comprobar la concurrencia de circunstancias excepcionales que pueden justificar el despido de una de estas trabajadoras, otorgue su acuerdo previo a la decisión del empleador al respecto.

Costas

53.

Los gastos efectuados por los Gobiernos español, irlandés y neerlandés, así como 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 las cuestiones planteadas por el Juzgado de lo Social Único de Algeciras mediante auto de 10 de noviembre de 1999, declara:

1) 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 (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), produce efecto directo y debe interpretarse en el sentido de que, en caso de que un Estado miembro no haya adoptado medidas de adaptación de su Derecho interno en el plazo señalado por la citada Directiva, confiere a los particulares derechos que éstos pueden invocar ante un órgano jurisdiccional nacional contra las autoridades de dicho Estado.

2) Al autorizar excepciones a la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia en casos «excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o [las] prácticas nacionales», el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 no obliga a los Estados miembros a especificar las causas de despido de dichas trabajadoras.

3) Aunque la prohibición de despido prevista en el artículo 10 de la Directiva 92/85 se aplica tanto a los contratos de trabajo de duración determinada como a los celebrados por tiempo indefinido, la falta de renovación de un contrato, cuando éste ha llegado al vencimiento previsto, no puede ser considerada como un despido prohibido por dicha disposición. No obstante, en la medida en que la falta de renovación de un contrato de trabajo de duración determinada esté motivada por el embarazo de la trabajadora, constituye una discriminación directa por razón de sexo, contraria a los artículos 2, apartado 1, y 3, 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.

4) Al disponer que el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia puede producirse, en circunstancias excepcionales, «en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo», el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 ha de ser interpretado en el sentido de que no impone a los Estados miembros la obligación de prever la intervención de una autoridad nacional que, tras comprobar la concurrencia de circunstancias excepcionales que pueden justificar el despido de una de estas trabajadoras, otorgue su acuerdo previo a la decisión del empleador al respecto.

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

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