SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
8 de noviembre de 1990 *

En el asunto C-179/88,

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

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, actuando en representación de la Sra. Birthe Vikebe Hertz,

y

Dansk Arbejdsgiverforening, actuando en representación de Aldi Marked K/S,

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 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. O. Due, Presidente; J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias y M. Díez de Velasco, Presidentes de Sala; Sir Gordon Slynn, C. N. Kakouris y F. Grévisse, Jueces,

Abogado General: Sr. M. Darmon
Secretaria: Sra. B. Pastor, administradora

consideradas las observaciones escritas presentadas:

* Lengua de procedimiento: danés.

— en nombre de la Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, que actúa en representación de la Sra. Birthe Vibeke Hertz, parte apelante en el litigio principal, por el Sr. L. S. Andersen, Abogado de Århus;

— en nombre de la Dansk Arbejdsgiverforening, que actúa en representación de Aldi Marked K/S, parte apelada en el litigio principal, por el Sr. J. P. Buhl, Abogado de Copenhague;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Srta. J. A. Gensmantel, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente;

— en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. P. G. Ferri, Avvocato dello Stato, en calidad de Agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. I. Langermann, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agente,

habiendo considerado el informe para la vista,

oídas las observaciones orales de la Handels- og Kontorfuntionærernes Forbund i Danmark, de la Dansk Arbejdsgiverforening, del Reino Unido, del Gobierno italiano y de la Comisión, durante la vista celebrada el 3 de octubre de 1989,

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 14 de noviembre de 1989,

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 30 de junio de 1988, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de julio siguiente, el Højesteret de Dinamarca planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, dos cuestiones prejudiciales relativas a 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 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 lo sucesivo, «la Directiva»).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Sra. Birthe Vibeke Hertz, cajera y vendedora a tiempo parcial, y su antiguo empresario, Aldi Marked K/S. La Sra. Hertz, contratada por Aldi Marked el 15 de julio de 1982, dio a luz un hijo en junio de 1983 tras un embarazo «con complicaciones» que, mediante acuerdo con el empresario, pasó durante su mayor parte en baja por enfermedad.

3 Tras haber finalizado su permiso por maternidad, que, con arreglo a las disposiciones de la ley danesa aplicable, era de veinticuatro semanas tras el nacimiento, la Sra. Hertz reanudó su trabajo a finales del año 1983. No tuvo ningún problema de salud hasta junio de 1984. Por el contrario, entre junio de 1984 y junio de 1985, estuvo de baja por enfermedad durante cien días laborables. Las partes están de acuerdo en que la enfermedad de la Sra. Hertz fue consecuencia de su embarazo y posterior parto.

4 Mediante carta de 27 de junio de 1985, Aldi Marked comunicó a la Sra. Hertz la extinción de su contrato de trabajo, con el preaviso legal de cuatro meses. Posteriormente, Aldi Marked precisó que las ausencias de la Sra. Hertz eran la causa del despido y que era una práctica común despedir a los trabajadores por ausencias frecuentes por enfermedad.

5 Habiendo desestimado el Sø- og Handelsretten la demanda por despido presentada por la Sra. Hertz, ésta interpuso recurso contra esta resolución ante el Højes-

teret. Ante este órgano jurisdiccional, la Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (Unión de empleados de comercio y oficinas de Dinamarca) actuó en representación de la Sra. Hertz y el Dansk Arbejdsgiverforening (Confederación de empresarios daneses) en representación de Aldi Marked. Considerando que este recurso presentaba problemas de interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, el Højesteret decidió plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Las disposiciones del apartado 1 del artículo 5 en relación con el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva 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 (76/207/CEE), ¿comprenden los despidos producidos como consecuencia de ausencias por razón de una enfermedad causada por un embarazo o un parto?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿la protección contra los despidos por razón de una enfermedad causada por un embarazo o un parto es válida sin limitación en el tiempo?»

6 Para una más amplia exposición de los hechos del litigio principal, del desarrollo del procedimiento, así como de las observaciones escritas presentadas, este Tribunal se remite al informe para la vista. En lo sucesivo sólo se hará referencia a estos elementos en la medida exigida por el razonamiento del Tribunal.

Sobre la primera cuestión

7 Las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia dan idea de las dificultades que la cuestión planteada por el Juez nacional ha suscitado.

8 Por una parte, se alega que el despido de una mujer a causa de su embarazo, del parto o de ausencias repetidas debidas a una enfermedad que es consecuencia de un embarazo o un parto, independientemente de cuándo sobrevenga esta enfermedad, es contrario al principio de igualdad de trato, puesto que un trabajador masculino no puede sufrir tales trastornos y, por consiguiente, no puede ser despedido por la misma razón.

9 Por otra parte, se afirma que no se puede impedir a un empresario despedir a una trabajadora a causa de numerosas bajas por enfermedad, por la única razón de que la enfermedad sea consecuencia del embarazo o del parto. Un despido por este motivo no puede implicar en sí mismo una violación del principio de igualdad de trato. En efecto, tal prohibición, que afectaría al empresario, muchos años después del parto, podría acarrear no sólo dificultades de gestión y consecuencias injustas para los empresarios, sino también efectos negativos sobre el empleo de mujeres. Por otra parte, a pesar de que el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva permite a los Estados miembros adoptar disposiciones relativas a la protección de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad, no proporciona ninguna orientación en cuanto al contenido exacto de tales disposiciones.

10 Es necesario recordar con carácter preliminar que, con arreglo al apartado 1 del artículo 1, la Directiva 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.

11 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». Según el 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».

12 El apartado 3 del artículo 2 de la Directiva precisa que «la presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad».

13 De las citadas disposiciones de la Directivas se desprende que el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo, como también lo es la negativa a contratar a una mujer embarazada (véase la sentencia de esta misma fecha, Dekker, C-177/88, Rec. 1990, p. I-3941).

14 Por el contrario, el despido de una trabajadora por razón de repetidas bajas por enfermedad, no originadas por un embarazo o por un parto, no constituye una discriminación directa basada en el sexo, en la medida en que tales bajas por enfermedad darían lugar al despido de trabajadores masculinos en las mismas condiciones.

15 Procede afirmar que la Directiva no contempla la hipótesis de una enfermedad causada por el embarazo o el parto. No obstante, permite la adopción de disposiciones nacionales que garanticen a las mujeres derechos específicos a causa del embarazo y de la maternidad, tales como el permiso por maternidad. De ello se desprende 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. Corresponde a cada Estado miembro determinar los períodos de permiso por maternidad, de manera que se permita a las trabajadoras ausentarse durante el período en el cual surjan los trastornos inherentes al embarazo y al parto.

16 Si se trata de una enfermedad que aparece tras el permiso por maternidad, no procede distinguir la enfermedad que tiene su origen en el embarazo o en el parto de cualquier otra enfermedad. Tal estado patológico depende, por tanto, del régimen general aplicable en caso de enfermedad.

17 En efecto, tanto los trabajadores masculinos como los femeninos están expuestos a la enfermedad. A pesar de que es cierto que determinados trastornos son propios de uno u otro sexo, la única cuestión es, pues, si una mujer es despedida a causa de ausencias debidas a enfermedad en las mismas condiciones que un hombre; si esto es así, no existe discriminación directa basada en el sexo.

18 De igual modo, en tal caso, no procede plantearse la cuestión de si las mujeres se ausentan más a menudo por enfermedad que los hombres ni, por consiguiente, si existe una posible discriminación indirecta.

19 Procede, por tanto, responder a la primera cuestión que, sin perjuicio de las disposiciones de Derecho nacional adoptadas de acuerdo con el apartado 3 del artículo

2 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 empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, el apartado 1 del artículo 5, en relación con el apartado 1 del artículo 2 de esta Directiva, no constituye obstáculo para los despidos que son consecuencia de ausencias debidas a una enfermedad causada por el embarazo o el parto.

Sobre la segunda cuestión

20 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, no procede pronunciarse sobre la segunda.

Costas

21 Los gastos efectuados por los Gobiernos británico e italiano, 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 en el 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 el Højesteret de Dinamarca, mediante resolución de 30 de junio de 1988, declara:

Sin perjuicio de las disposiciones de Derecho nacional adoptadas de acuerdo con el apartado 3 del artículo 2 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, el apartado 1 del artículo 5, en relación con el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva, no constituye obstáculo para los despidos que son consecuencia de ausencias debidas a una enfermedad causada por el embarazo o el parto.

Due Moitinho de Almeida Rodríguez Iglesias

Díez de Velasco Slynn Kakouris Grévisse

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 8 de noviembre de 1990.

El Secretario

J.-G. Giraud

El Presidente

O. Due