# SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
15 de mayo de 1986 *

En el asunto 222/84,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, en aplicación del artículo 177 del Tratado CEE, por el Industrial Tribunal of Northern Ireland, en Belfast, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante este órgano jurisdiccional entre

**Marguerite Johnston**

y

**Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary,**

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 (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70) y del artículo 224 del Tratado CEE,

## EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres. Mackenzie Stuart, Presidente; T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann y R. Joliet, Presidentes de Sala; O. Due, Y. Galmot, C. Kakouris y T. F. O'Higgins, Jueces,

Abogado General: Sr. M. Darmon
Secretario: Sr. P. Heim

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de Marguerite Johnston, tanto en la fase escrita como en la oral, por los Sres. A. Lester, QC, y D. Smyth, Barrister, asistidos por Murphy, Kerr & Co, Solicitors,

— en nombre del Reino Unido, en la fase escrita, por la Sra. S. J. Hay, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistida por los Sres. A.

* Lengua de procedimiento: inglés.

Campbell, Senior Crown Counsel, y R. Plender, Barrister, y en la fase oral por los Sres. F. Jacobs, QC, y R. Plender, Barrister,

— en nombre del Reino de Dinamarca, en la fase oral, por el Sr. M. L. Mikaelsen,

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, tanto en la fase escrita como en la oral, por los Sres. A. Toledano Laredo, Consejero Jurídico principal, y J. Currall, miembro de su Servicio Jurídico,

oídas las conclusiones del Abogado General presentadas en la audiencia pública el 28 de enero de 1986,

dicta la presente

SENTENCIA

## Antecedentes de hecho

Los hechos del asunto, el desarrollo del procedimiento y las observaciones presentadas en virtud del artículo 20 del Protocolo sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se pueden resumir de la manera siguiente:

### I — Hechos y procedimiento

A — *Los hechos del asunto*

1. La Royal Ulster Constabulary (en lo sucesivo, RUC), policía de Irlanda del Norte, está colocada bajo la autoridad del Chief Constable de la RUC, que es competente, en virtud de la Police Act (Northern Ireland) 1970, para nombrar miembros auxiliares de la policía en calidad de Reserve Constables en la Royal Ulster Constabulary Reserve (en lo sucesivo, la RUCR). Las modalidades de nombramiento y las condiciones de servicio de los miembros de la RUCR están reguladas por la Royal Ulster Constabulary Reserve (Appointment and Conditions of Service) Regulations (NI) 1973 (SR & O 1973, nº 83) (en lo sucesivo, Reglamento de la Policía Auxiliar de 1973), cuyo artículo 4 dispone que sólo pueden ser nombradas para ella las personas que ofrezcan garantías de moralidad, que gocen de buena salud y que sean físicamente aptas para el empleo. El Chief Constable puede nombrar auxiliares a tiempo completo; éstos constituyen la «RUC Full-time Reserve».

El Reglamento de la Policía Auxiliar de 1973 y las condiciones de trabajo de la «RUC Full-time Reserve» no hacen distinción alguna, que tenga importancia para el presente asunto, entre hombres y mujeres, por lo que se refiere a sus tareas. Los primeros nombramientos de Reserve Constables para la RUCR se efectuaron en 1970; se procedió, por primera vez, al nombramiento de mujeres para la RUCR en 1973. Los primeros nombramientos para la «RUC Full-time Reserve» se efectuaron en 1972; se procedió, por primera vez, al nombramiento de mujeres para la «RUC Full-time Reserve» en 1974.

Los nombramientos para la «RUC Full-time Reserve» se efectúan, desde 1972, por medio de contratos por períodos de tres años. Hasta 1977, en el momento de la terminación de un contrato, siempre se ofrecía un nuevo contrato a tiempo completo por un período de tres años a aquellas personas interesadas cuyo servicio hubiese sido satisfactorio y que continuasen reuniendo los requisitos exigidos para el empleo, ya se tratase de hombres, ya de mujeres.

2. Mientras que en Inglaterra y en el País de Gales los policías, en general, no van armados, salvo para operaciones específicas, y no existe una política general que se oponga a que las mujeres reciban entrenamiento para el manejo de armas de fuego o a su destino a tareas que exijan llevar armas, en Irlanda del Norte el Chief Constable de la RUC adoptó una política diferente a causa de la ola de terrorismo allí reinante desde hace muchos años. Los atentados sufridos por numerosos policías hicieron, efectivamente, imposible en Irlanda del Norte alcanzar el objetivo de que las fuerzas de policía realizasen sus tareas como una fuerza no armada al igual que en el resto del Reino Unido.

Los policías de sexo masculino portan armas en el ejercicio normal de sus funciones. Por el contrario, las mujeres policía y, más concretamente, las mujeres que prestan sus servicios en el RUCR no están provistas de armas de fuego y no son adiestradas en el manejo y uso de las mismas. La razón de esta política del Chief Constable, que excluye que las mujeres policía porten armas, es que estima que si las mujeres policía fuesen armadas aumentaría el riesgo de que fuesen objetivo de atentados. Por otra parte, el Chief Constable estima que las mujeres policía armadas serían menos eficaces en ciertas actividades para las cuales las mujeres son más adecuadas, particularmente para tareas de carácter social y en las relaciones con las familias y los niños. Finalmente, el equipamiento con armas de fuego de las mujeres policía para el ejercicio normal de sus funciones podía ser percibido por el público, mucho más aún que el de los hombres, como un distanciamiento del ideal de una policía no armada.

El número de hombres policías de la RUC y de la RUCR muertos a consecuencia de actos terroristas desde 1969 se eleva, según la resolución de remisión, a 180, de los cuales 59 habían sido escogidos previamente como objetivo de atentados. Durante el mismo período, dos mujeres policía fueron muertas; sin embargo, ninguna de ellas había sido especialmente escogida como objetivo de un atentado.

3. En 1980, el Chief Constable decidió que sólo se renovarían los contratos de las mujeres que prestan servicio en la «RUC Full-time Reserve» en los casos en que las tareas que las mismas debiesen realizar únicamente pudiesen ser desempeñados por una mujer. Los motivos de esta decisión eran los siguientes: la RUC contaba, a la sazón, con un número suficiente de mujeres policía para las tareas que normalmente se confiaban a los efectivos femeninos. Las únicas tareas para las que era necesario contratar miembros para la «RUC Full-time Reserve» eran, pues, las tareas generales de policía. Una parte importante de dichas tareas consistía en misiones de seguridad tales como las de protección y escolta, que implicaban frecuentemente el uso de armas de fuego. Como consecuencia de la política del Chief Constable, anteriormente descrita, en materia de tenencia de armas por parte de las mujeres pertenecientes a la RUC, no se podían confiar a las mujeres dichas tareas.

Con posterioridad a dicha decisión no se volvió a ofrecer a mujer alguna, salvo en un caso, ningún contrato de empleo a tiempo completo en la «RUC Full-time Reserve». Se continuó ofreciendo contratos a los hombres en la «RUC Full-time Reserve», como se había hecho con anterioridad.

4. La Sra. Marguerite Johnston ingresó en la RUC en calidad de auxiliar de policía a tiempo parcial en marzo de 1974. En noviembre de 1974 pasó a la situación de miembro de la «RUC Full-time Reserve» con un contrato por tres años, a cuyo término firmó un segundo contrato por otros tres años, que expiró en noviembre de 1980.

Hasta noviembre de 1980, la Sra. Johnston estaba destinada en el puesto de la RUC de Newcastle y llevaba a cabo las funciones normales de la policía uniformada, tales como servicios de guardia en el puesto de policía, participación en patrullas móviles, conducción del vehículo de la patrulla móvil y cacheo de personas conducidas a los puestos de policía. En el cumplimiento de sus funciones, la Sra. Johnston no portaba armas pero estaba normalmente acompañada, en el exterior del puesto de policía, por un hombre armado miembro de la «RUC Full-time Reserve».

En noviembre de 1980, el Chief Constable se negó a ofrecer a la Sra. Johnston un nuevo contrato de empleo a tiempo completo.

Desde entonces, ha tenido un empleo a tiempo parcial en la RUCR, para la que trabaja hoy en día como ayudante de transmisiones. Su salario es proporcionalmente inferior al que percibía en la «RUC Full-time Reserve».

Es un hecho probado que la Sra. Johnston había sido un miembro eficaz y apreciado de la «RUC Full-time Reserve», que había adquirido experiencia en las actividades y procedimientos de la policía, que la razón por la cual no se renovó su contrato a tiempo completo fue la nueva política adoptada por el Chief Constable en relación con las mujeres miembros de la «RUC Full-time Reserve» y que, de haber sido un hombre, aquél le hubiese ofrecido un nuevo contrato a tiempo completo.

B — *Las disposiciones nacionales relativas a las discriminaciones por razón de sexo*

La Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 [SI 1976, nº 1042 (NI 15)] de Irlanda del Norte establece normas que tienen por objeto la supresión de discriminaciones por razón de sexo y la aplicación del principio de igualdad 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.

A tenor de lo establecido en la letra c) del apartado 1 del artículo 8 de la Sex Discrimination Order, es ilícito, cuando se trate de proveer empleo, discriminar a una mujer mediante la negativa o la omisión deliberada de ofrecerle dicho empleo. La letra a) del apartado 2 del artículo 8 prohíbe discriminar a las mujeres en su empleo a través de las modalidades de acceso a las posibilidades de promoción, traslados o formación o a cualesquiera otras ventajas en dinero o en especie, o mediante la negativa o la omisión voluntaria de permitirle el acceso a dichas posibilidades o ventajas.

Según el apartado 1 del artículo 10, las disposiciones antes mencionadas no son aplicables a los empleos para los cuales el hecho de ser hombre constituye, por sí mismo, una cualificación profesional, excepción que está limitada a los casos enumerados en el apartado 2 de dicho artículo entre los que se encuentra aquél en que «las características esenciales del empleo exigen que sea ocupado, por razones fisiológicas (excluidas la fuerza o la resistencia física), por un hombre o cuando se trate de producciones teatrales o de otros espectáculos, por razones de autenticidad, de tal manera que las características esenciales del empleo serían materialmente diferentes si fuese ocupado por una mujer».

La Sex Discrimination Order contiene disposiciones específicas relativas a la policía. El apartado 1 de su artículo 19 dispone que la función de policía ha de ser considerada como un empleo y el apartado 2 del mismo artículo dispone que los reglamentos que desarrollan la Police Act (Northern Ireland) de 1970 no deben establecer diferencias de trato entre hombres y mujeres, salvo en lo relativo a las exigencias que se refieren a la talla, al uniforme, al equipo o a las asignaciones por uniforme y equipo.

El artículo 53 de la Sex Discrimination Order establece que ninguna disposición de la tercera sección, a la que pertenece el artículo 8, puede tener por efecto convertir en

ilícito un acto realizado con el fin de salvaguardar la seguridad del Estado o de proteger la seguridad pública o el orden público. En virtud del apartado 2 de dicho artículo, un escrito firmado por el ministro que certifique que un acto ha sido realizado para el cumplimiento de dicho objetivo constituye una prueba irrefutable de que se han cumplido las citadas condiciones.

C — *El litigio principal y las cuestiones prejudiciales*

1. El 27 de noviembre de 1980, la Sra. Johnston interpuso un recurso ante el Industrial Tribunal con objeto de determinar sus derechos frente al Chief Constable de la RUC en lo relativo a:

— un nuevo empleo a tiempo completo en la «RUC Full-time Reserve»;

— el acceso a la formación profesional en el manejo y uso de armas de fuego;

— la posibilidad de poder prestar un servicio público vinculado con el mantenimiento del orden público;

— la concesión de una indemnización.

Fundamentó el citado recurso en la Sex Discrimination Order 1976 poniendo de relieve:

— que había sido objeto, por parte del Chief Constable, de una discriminación ilícita, en el sentido de la letra c) del apartado 1 del artículo 8, por cuanto aquél se había negado o había omitido voluntariamente ofrecerle un nuevo empleo en la «RUC Full-time Reserve», y

— que había sido objeto, por parte del Chief Constable, de una discriminación ilícita, en el sentido de la letra a) del apartado 2 del artículo 8, por cuanto éste le había negado el acceso al entrenamiento en el manejo y uso de armas de fuego y la posibilidad de cumplir funciones vinculadas al mantenimiento del orden público.

2. Antes de la primera vista de este asunto, el Ministerio competente expidió una certificación con arreglo al artículo 53 de la Sex Discrimination Order por la que se aseguraba que la negativa a ofrecer un empleo a tiempo completo a la Sra. Johnston en la RUCR había sido adoptada para salvaguardar la seguridad del Estado y proteger la seguridad y el orden público.

La Sra. Johnston admitió ante el Industrial Tribunal que si únicamente se aplicaban las disposiciones de la Sex Discrimination Order, consideradas por sí solas, dicha certificación le privaba de todo recurso. No obstante, invocó las disposiciones de la Directiva 76/207/CEE, 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 Industrial Tribunal decidió someter al Tribunal de Justicia una consulta con cuestión prejudicial, en virtud del artículo 177 del Tratado CEE, reservándose la redacción de las preguntas que había de plantear. El recurso interpuesto por el Chief Constable contra esta decisión fue rechazado por Lord Lowry, Lord Chief justice de Irlanda del Norte, decisión contra la que el Chief Constable recurrió en apelación ante la Court of Appeal de Irlanda del Norte.

Tras una interrupción de dicho procedimiento a causa de un nuevo debate sobre el fondo del asunto ante el Industrial Tribunal, el Chief Constable admitió que los artículos 10 y 19 de la Sex Discrimination Order no podían proporcionarle un medio de defensa e invocó el artículo 224 del Tratado CEE. El Industrial Tribunal decidió que dicho medio de defensa planteaba otras cuestiones de Derecho comunitario que procedía someter al Tribunal de Justicia en virtud del artículo 177 del Tratado CEE.

El recurso en apelación del Chief Constable contra la decisión del Lord Chief Justice de Irlanda del Norte fue rechazado el 13 de octubre de 1983.

3. Por resolución de 8 de agosto de 1984, el Industrial Tribunal sometió al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) 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 (DO 1976, L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), en lo sucesivo "la Directiva", considerada tanto aisladamente como a la luz de las circunstancias descritas en el relato de los hechos admitidos de común acuerdo en el presente asunto, ¿debe interpretarse en el sentido de que permite a un Estado miembro excluir del campo de aplicación de la Directiva los actos de discriminación por razón de sexo relativos al acceso al empleo adoptados para salvaguardar la seguridad del Estado o para proteger el orden público o la seguridad pública?

2) Dicha Directiva, considerada tanto aisladamente como a la luz de las circunstancias descritas en el relato de los hechos admitidos de común acuerdo en el presente asunto, ¿permite clasificar un empleo a tiempo completo en calidad de miembro armado de la policía auxiliar, o el adiestramiento en el manejo y uso de armas de fuego para dicho empleo, entre las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio, en el sentido del apartado 2 del artículo 2?

3) ¿Cuales son los principios y criterios que los Estados miembros deben aplicar para decidir si "el sexo constituye una condición determinante", en el sentido del apartado 2 del artículo 2, por lo que se refiere, por una parte, a las "actividades profesionales" de un miembro armado de la policía auxiliar y, por otra, a "las formaciones que a ellas conduzcan" ya sea en razón de su naturaleza ya en razón de las condiciones de su ejercicio?

4) La política aplicada por un jefe de policía, responsable legalmente de la dirección y del control de la policía, según la cual las mujeres que sean miembros de la policía no deben portar armas de fuego, ¿puede, habida cuenta de las circunstancias mencionadas en el relato de los hechos del presente asunto, constituir una "disposición relativa a la protección de la mujer" en el sentido del apartado 3 del artículo 2 o una "disposición administrativa" inspirada por un "deseo de protección" en el sentido de la letra c) del apartado 2 del artículo 3 de la Directiva?

5) En caso de que se responda por la afirmativa a la cuestión 4 anterior, ¿cuáles son los principios y criterios que los Estados miembros deben aplicar para decidir si el "deseo de protección" tiene "razón de ser" en el sentido de la letra c) del apartado 2 del artículo 3?

6) ¿Puede la demandante, en las circunstancias del presente caso, invocar el principio de igualdad de trato contenido en las mencionadas disposiciones de la Directiva, ante los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros?

7) En el caso de que se responda por la afirmativa a la cuestión 6 anterior

a) El artículo 224 del Tratado CEE, considerado aisladamente, ¿debe ser interpretado en el sentido de que autoriza a los Estados miembros, en los casos en que deban hacer frente a graves disturbios internos que alteren el orden público, a no atenerse a las obligaciones que, en períodos de normalidad, les incumbirían (o que incumbirían a los empresarios en sus respectivos ámbitos de competencia), en virtud de la Directiva?

b) En ese caso, ¿puede un particular, para impedir que un Estado miembro alegue el artículo 224 del Tratado CEE, invocar el hecho de que dicho Estado miembro no ha efectuado consultas con otros Estados miembros?»

D — *El procedimiento escrito ante el Tribunal de Justicia*

La resolución de remisión del Industrial Tribunal tuvo entrada en el Registro de la Secretaría del Tribunal de Justicia el 4 de septiembre de 1984. De conformidad con el artículo 20 del Protocolo sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, se formularon observaciones escritas, por la Sra. Johnston, representada por los Sres. Anthony Lester, QC, y David Smyth, asistidos por Murphy, Kerr & Co., solicitors; por el Gobierno del Reino Unido, representado por la Sra. S. J. Hay, en calidad de Agente, asistida por el Sr. Anthony Campbell, Senior Crown Counsel, y por el Sr. Richard Plender; y por las Comunidades Europeas, representadas por el Sr. Armando Toledano Laredo, Consejero Jurídico principal, y por el Sr. Julian Currall, miembro de su Servicio Jurídico.

Visto el informe del Juez Ponente y oído el Abogado General, el Tribunal ordenó iniciar el procedimiento oral sin proceder a previas diligencias de instrucción.

**II — Observaciones escritas formuladas ante el Tribunal de Justicia**

1. *Observaciones de la Sra. Johnston*

Acerca de la *primera cuestión*, la Sra. Johnston estima que la finalidad de la salvaguardia de la seguridad nacional o del mantenimiento de la seguridad pública o del orden público sólo puede justificar una excepción al principio fundamental de igualdad cuando dicha excepción quede amparada por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE. Sólo se puede determinar si el sexo constituye una condición determinante, en razón de la naturaleza de las actividades profesionales o de las condiciones de su ejercicio, en el contexto de unas actividades específicas. Una excepción de alcance general, sin relación alguna con actividades profesionales específicas, con su naturaleza o con las condiciones de su ejercicio, cuya única causa sea que la medida discriminatoria controvertida ha sido adoptada con vistas al mantenimiento de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, no puede gozar del amparo de dicho artículo. En el caso contrario, un Estado miembro podría, unilateralmente y sin control de las instituciones comunitarias, determinar el alcance del artículo en cuestión (véase la sentencia de 4 de diciembre de 1974, Van Duyn contra Home Office, 41/74, Rec. 1974, p. 1337).

No es posible dar una respuesta a la *segunda cuestión* en los términos vagos en que está formulada. La respuesta a la pregunta de si un empleo a tiempo completo en calidad de miembro armado de una policía auxiliar puede incluirse en el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva depende de la actividad profesional específica en el marco de la categoría general de empleo de que se trate. Ahora bien, la Sra. Johnston siempre prestó sus servicios a entera satisfacción, sin que el factor del sexo tuviese importancia. El simple hecho de que el Chief Constable ordenase llevar armas a los miembros de la RUC auxiliar no hubiese alterado la naturaleza de sus actividades profesionales o las condiciones de su ejercicio. Habida cuenta de que no hubo insinuación alguna de que la Sra. Johnston no fuese capaz, por razón de su sexo, de ser adiestrada en el manejo y uso de armas de fuego, no se trata, pues, de un caso en el que «las características esenciales del empleo precisan que sea ocupado por un hombre por razones fisiológicas», según reza el artículo 10 de la Sex Discrimination Order. Un empleo como el aquí contemplado sólo es susceptible de incluirse en el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva si las actividades profesionales específicas relacionadas con el tipo de empleo de que se trate son actividades para las que el sexo del agente de policía constituye un factor determinante, cosa que las razones invocadas por el Chief Constable, que no constituyen sino vagas generalizaciones, no han demostrado y que no puede ser admitida para justificar

una excepción de tan amplio alcance que afecte a las mujeres al servicio de la RUCR.

Por lo que se refiere a la *tercera cuestión*, la Sra. Johnston observa que, al determinar si se cumplen las condiciones del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva, los Estados miembros deben tener en cuenta que esta disposición, por cuanto constituye la privación de un derecho humano fundamental, debe ser interpretada restrictivamente. Los tribunales nacionales deben ejercer un control del cumplimiento de dichas condiciones y el Estado o el empresario deben aportar pruebas de que así sucede. Un Estado miembro sólo puede excluir una actividad específica, y ello en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio. La excepción se debe fundamentar en razones objetivas. En las condiciones del presente caso, el sexo de un agente de policía sólo constituiría «una condición determinante» si la ejecución de la actividad específica por una mujer entrañase la modificación de su naturaleza o si las condiciones del ejercicio de la actividad hicieran indispensable que se efectuasen por un hombre a fin de respetar el derecho a la intimidad, por ejemplo, para la realización de cacheos corporales. Los objetivos alegados en el presente caso en la certificación del ministro o las razones invocadas por el Chief Constable no son suficientes a este fin.

El apartado 3 del artículo 2 de la Directiva, al que se refiere la *cuarta cuestión*, que concierne a las disposiciones relativas a la protección de la mujer, es de interpretación estricta y el Estado o el empresario de que se trate deben probar que se cumplen las condiciones de las que depende la aplicación de esta disposición. El apartado 3 del artículo 2 tiene por objeto asegurar a las mujeres un trato especial para proteger su salud y su seguridad en caso de embarazo o maternidad, pero no permite la adopción de medidas discriminatorias que provoquen la pérdida de su empleo so pretexto de protegerlas. Por otra parte, el Chief Constable ni siquiera afirma que se hayan cumplido en el presente caso las disposiciones nacionales de la Sex Discrimination Order relativas a la protección de las mujeres. El hecho de que el ministro y el Chief Constable hayan invocado una certificación con arreglo al artículo 53 de la Sex Discrimination Order excluye que puedan alegar otras finalidades, tales como la protección de la mujer, que, por otra parte, jamás se tuvo presente antes del inicio del presente procedimiento. En todo caso, la exclusión en bloque de la RUCR de las mujeres y la negativa a proporcionar adiestramiento en el uso de armas de fuego sin tener en cuenta ni las funciones realizadas por la mujer en cuestión, ni su personalidad, son desproporcionadas para los fines de protección alegados. No es necesaria una prohibición generalizada para conseguir dicho objetivo; para alcanzarlo se podrían utilizar otros medios, cuya incidencia sería menos gravosa para las mujeres, como, por ejemplo, el adiestramiento de las mujeres en el manejo y uso de armas de fuego y el destino de agentes, de ambos sexos, muy experimentados en el manejo y uso de armas de fuego, a funciones que precisasen de cualidades de este tipo.

Habida cuenta de que se debe responder por la negativa a la cuarta cuestión, no procede dar respuesta a la *quinta cuestión*. En todo caso, hay que tener en cuenta, al aplicar la letra c) del apartado 2 del artículo 3, que esta disposición es de interpretación estricta. El Estado o el empresario de que se trate debe aportar pruebas de que el deseo de protección de la mujer está fundado y que los medios utilizados son proporcionados y necesarios para la consecución del objetivo previsto.

Por lo que se refiere a la posibilidad de que un particular pueda invocar la Directiva a la que apunta la *sexta cuestión*, el artículo 53 de la Sex Discrimination Order es contrario a la disposición clara, completa y precisa del artículo 6 de la Directiva y no puede impedir que la Sra. Johnston invoque las disposi-

ciones pertinentes de la Directiva ante los órganos jurisdiccionales nacionales. El Chief Constable y el ministro han actuado, en las circunstancias del presente caso, no en calidad de particulares, sino en la de instancias detentadoras de poderes legales o de una misión de interés público y están, por tanto, vinculados por el efecto directo de la Directiva. En todo caso, habría que admitir que las disposiciones pertinentes de la Directiva gozan de un efecto directo horizontal.

El artículo 224 del Tratado CEE, al que se refiere la *séptima cuestión*, no permite a los Estados miembros establecer excepciones, unilateralmente y fuera del alcance del control judicial, a cualesquiera derechos y obligaciones que se derivan de los tratados y, particularmente, al ejercicio de los derechos fundamentales garantizados por el Derecho comunitario. El artículo 224 se ha de interpretar restrictivamente y sólo se puede aplicar cuando se cumplen todas las condiciones que establece. Los Estados miembros gozan, en lo concerniente al orden público y a los graves disturbios internos, de un cierto margen de apreciación pero no de un poder ilimitado que esté fuera del alcance del control de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia. Por otra parte, el Estado miembro debe probar que adopta la medida de excepción por los motivos enunciados en el artículo 224 y que los medios son proporcionados y necesarios a los fines que se persiguen. El Estado miembro debería haber consultado a los otros Estados miembros y éstos deberían haber adoptado medidas generalizadas. En todo caso, un particular puede invocar ante un órgano jurisdiccional nacional cualquier incumplimiento de las obligaciones que se derivan del artículo 224 para que las partes puedan «combatir con armas iguales» y para que la norma jurídica sea respetada cuando el Estado invoque dicho artículo.

2. *Observaciones del Gobierno del Reino Unido*

Por lo que se refiere a la *primera cuestión*, el Gobierno del Reino Unido estima que la Directiva 76/207/CEE es, por principio, inaplicable a las acciones de los Estados miembros que se dirijan a la salvaguardia de la seguridad del Estado o a la protección de la seguridad pública o del orden público y que los Estados miembros pueden libremente excluir este ámbito del campo de aplicación de su propia legislación sobre igualdad de trato. En primer lugar, lo anterior se deriva de la interpretación de la Directiva en conexión con las normas del Tratado y los principios generales del Derecho. El Tratado CEE deja, efectivamente, intacto el poder o la facultad que los Estados miembros tienen para adoptar cuantas medidas estimen útiles o necesarias para la consecución de los citados fines, como lo prueban las cláusulas de salvaguardia de los artículos 36, 48, 56, 66, 223 y 224. Es inconcebible que una directiva pueda ser interpretada de tal manera que restrinja dicho poder de los Estados miembros que el propio Tratado deja intacto. La interpretación de la Directiva con arreglo a su finalidad y a su espíritu conducen al mismo resultado, porque para llevar a cabo dos objetivos de la Directiva, que consisten, como se desprende de su exposición de motivos, en evitar dificultades al funcionamiento del mercado común por razón de las desventajas para la competencia que la eliminación de las discriminaciones pueda crear y en realizar los objetivos sociales de la Comunidad, no es necesario limitar los poderes de los Estados miembros. En circunstancias tales como las que existen en Irlanda del Norte, un Estado miembro puede, con el fin de salvaguardar la seguridad del Estado, la seguridad pública o el orden público, excluir medidas similares a las adoptadas por el Chief Constable del campo de aplicación de su legislación relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Por lo que se refiere a la *segunda cuestión*, el Gobierno del Reino Unido estima que los términos del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva hacen hincapié en el contexto en el que se desarrolla una actividad, contexto del que pueda depender la aptitud de una persona, de uno u otro sexo, para un empleo tanto como de la naturaleza de los requisitos exigidos para el mismo. Compete a los Estados miembros la determinación, en virtud del apartado 2 del artículo 2, de las actividades que deban excluirse del campo de aplicación de la Directiva y tienen, a este respecto, un poder discrecional. Al interpretar la Directiva y al determinar su campo de aplicación, el Tribunal de Justicia y los Estados miembros deben tener en cuenta la necesidad de conciliar el principio de igualdad de trato con otros intereses divergentes. La cuestión jurídica, planteada al Tribunal de Justicia en el presente asunto, que consiste en determinar si un empleo como el del presente caso, ejercido en las condiciones indicadas por el órgano jurisdiccional de remisión, puede quedar comprendido en la noción de actividad profesional para la cual el sexo del trabajador constituye una condición determinante debe, teniendo en cuenta los, igualmente fundamentales, intereses de la seguridad nacional, recibir una respuesta afirmativa.

La enumeración, solicitada por la *tercera cuestión*, de los principios y criterios aplicables para decidir si «el sexo constituye una condición determinante» en el sentido del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva es imposible. Los criterios dependen de la naturaleza de la actividad y del contexto en el cual esta última se encuentra. Para conciliar el principio de igualdad y las exigencias de la seguridad nacional y de la seguridad pública o el orden público, el Estado miembro debe decidir si es necesario, por razón de diferencias fisiológicas o de aquellas distinciones que habitualmente se hacen entre los sexos, tratar de modo diferente a las personas de uno y otro sexo en lo relativo al empleo o a la formación de que se trate. A este respecto, se podría tener en cuenta la diferencia de fuerza física, en razón del mayor riesgo de robo de armas de fuego, al igual que la probable reacción del público si apareciesen en las calles mujeres policía armadas en el caso de que fuesen objeto de asesinato o debiesen trabajar en contacto con familias o niños. Son criterios como los anteriores los que aplicó el Chief Constable.

La noción de «disposiciones» relativas a la protección de la mujer, en el sentido del apartado 3 del artículo 2 de la Directiva, a las que se refiere la *cuarta cuestión*, especificada por las expresiones «disposiciones legales, reglamentarias y administrativas» según reza la letra c) del apartado 2 del artículo 3, ampara la política que el Chief Constable aplica en el ejercicio de los poderes que le confiere la ley. Dicha política tiene como finalidad la protección de las mujeres evitando que se conviertan en blanco de asesinatos. No queda restringido el alcance de la expresión «protección de la mujer» por la mención del embarazo y la maternidad. Ello se desprende claramente de la letra c) del apartado 2 del artículo 3, porque es poco probable que disposiciones que regulen la maternidad o el embarazo puedan no estar inspiradas por un «deseo de protección» legítimo. No le compete al Tribunal de Justicia decir si el Chief Constable tenía fundamentos al aplicar su política. Podría, legítimamente, haber tenido en cuenta la fuerza física y el status cultural y social de las mujeres que pudiese justificar, en períodos de graves disturbios, la adopción de una disposición dirigida a la protección de las mujeres.

Una enumeración exhaustiva de los criterios que se deben tener en cuenta a los fines de la letra c) del apartado 2 del artículo 3, tal como se pide en la *quinta cuestión*, es imposible. No obstante, la interpretación de esta disposición se puede facilitar mediante una

compensación con el Convenio nº 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y actividades profesionales (25 de junio de 1958, vol. 362, *Recopilación de los Tratados de las Naciones Unidas*, p. 31), que prevé que se mantengan en vigor medidas especiales para la protección de la mujer en determinadas circunstancias (maternidad), momentos (noche) o en ciertos trabajos (subterráneos), aun cuando dichos trabajos son igualmente penosos y peligrosos para los hombres. Dicho Convenio autoriza a un Estado a mantener en vigor las disposiciones destinadas a proteger a la mujer cuando esté generalmente reconocido por otros Estados o por la población en cuestión que las personas de dicho sexo precisan de una protección o de una asistencia especial. La letra b) del punto 4 del artículo 8 de la Carta Social Europea impone la prohibición del empleo de mano de obra femenina en trabajos que no le convengan por razón de su carácter peligroso, insalubre o penoso. Un Estado miembro puede, pues, por deseos de protección de la mujer, tener en cuenta la existencia y la naturaleza de un estado de excepción, el carácter penoso o peligroso del trabajo de que se trate y la costumbre de reconocer a la mujer una protección o una asistencia especial.

El Gobierno del Reino Unido estima que la *sexta cuestión* no requiere respuesta alguna y que las disposiciones pertinentes de la Directiva no son lo suficientemente precisas e incondicionales para gozar de efecto directo. El apartado 1 del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 3, interpretados a la luz de los artículos siguientes de la Directiva y de las circunstancias del caso, son disposiciones condicionales e imprecisas porque están sometidas al poder o a la facultad que tiene todo Estado miembro de excluir determinadas actividades o de revisar sus disposiciones legales, reglamentarias y administrativas con arreglo al apartado 2 del artículo 9, y porque los criterios que se deben aplicar en el ejercicio de dicho poder o de dicha facultad no están formulados en la Directiva y eluden toda posible enumeración. En cualquier caso, un particular no puede invocar dichas disposiciones de la Directiva en contra de un empresario. Ahora bien, en el presente asunto, el Chief Constable es constitucionalmente independiente del Estado y actúa en calidad de empresario que decide contratar o no a una persona determinada. La Directiva no tiene efecto directo en tales relaciones. La conclusión contraria conduciría a una discriminación injustificada e ilógica entre el sector público y el privado y entre los Estados miembros según el reparto de funciones entre dichos sectores respecto de actividades similares.

Por lo que se refiere al artículo 224 del Tratado, al que apunta la *séptima cuestión*, le compete al Estado miembro decidir qué medidas se deben adoptar en caso de disturbios graves. Se debe, sin duda, considerar la situación en Irlanda del Norte como una situación de disturbios interiores graves que afectan al orden público. El funcionamiento del mercado común no se ve afectado por una política que se dirige a la contratación de hombres, únicamente, para la realización de funciones de policía armada. Por otra parte, un particular no puede invocar el hecho de que un Estado miembro no haya evacuado consultas con otros Estados miembros para prevalerse del artículo 224. El recurso previsto por el Tratado en caso de uso abusivo del artículo 224 está indicado en el artículo 225; el artículo 224 no confiere derecho alguno a los particulares para impedir el ejercicio de las facultades que detentan los Estados miembros en virtud de dicho artículo.

3. *Observaciones de la Comisión*

La Comisión, para empezar, estima que las excepciones a la prohibición de trato diferenciado entre hombres y mujeres, previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE y que se refieren a

la naturaleza o a las condiciones de ejercicio de las actividades o formaciones profesionales de que se trate y a la protección de la mujer, no son aplicables al presente asunto. Dichas excepciones no tienen expresamente por objeto la seguridad del Estado o el mantenimiento del orden. No obstante, el Tratado CEE contempla, en su *artículo 224*, tales casos y, por tanto, no se puede excluir la posibilidad de excepciones al principio de igualdad por dichas razones, ya sea en virtud de las disposiciones de la propia Directiva, ya en virtud del artículo 224 del Tratado CEE.

La Directiva se debe interpretar a la luz del artículo 224 del Tratado CEE. La Comisión está dispuesta a admitir que la situación en Irlanda del Norte en el momento de los hechos del presente asunto, en 1980, podía justificar la aplicación de este artículo en razón de «graves disturbios internos que alteren el orden público». Por las razones que se expresan más abajo, no es preciso examinar si un particular puede prevalerse del hecho de que el Reino Unido no haya consultado nunca a los otros Estados miembros a este respecto. Visto el artículo 224 del Tratado CEE, no es estrictamente necesario examinar las excepciones previstas por la propia Directiva. La Comisión observa, no obstante, sobre este punto, que si no está prevista expresamente ninguna excepción relativa a la seguridad del Estado, o a la protección del orden público o de la seguridad pública, consideraciones de este tipo pueden, sin embargo, llevar a reservar ciertas actividades profesionales solamente a los hombres o solamente a las mujeres. Así pues, la Comisión está dispuesta a admitir que la decisión de principio de no armar a las mujeres o de reservar determinadas actividades de policía a hombres armados, en la situación que se daba en Irlanda del Norte, puede tener fundamento y que se pueda adoptar una política de dichas características para proteger a las mujeres policía.

Una excepción a un principio fundamental del Derecho comunitario adoptada por simple decisión administrativa, sin posibilidad de recurso ni control jurisdiccional, tal como se prevé en el artículo 53 de la Sex Discrimination Order no es, sin embargo, admisible ni en virtud del artículo 224 del Tratado CEE ni en virtud de la propia Directiva. El artículo 224 impone, en todo caso, la obligación de evacuar consultas. Las excepciones a la Directiva exigen, en particular, la posibilidad de un control jurisdiccional, previsto, sin excepción posible, en el artículo 6 de la Directiva. Por tanto, no es posible obviar el control jurisdiccional por razones de seguridad del Estado o de orden público. No es suficiente que un Estado miembro afirme que ha adoptado una medida en virtud de una excepción prevista por el Tratado o por una disposición de Derecho derivado sino que debe demostrar que se han cumplido las condiciones y ello bajo el control del Tribunal de Justicia.

En el marco del artículo 224 del Tratado no es sólo necesario probar las razones de las decisiones adoptadas a consecuencia de la situación, sino también la necesidad de las mismas para afrontarla y el respeto de la proporcionalidad. A este respecto, se podría establecer un paralelismo con las excepciones previstas en los artículos 36 y 48, apartado 3, del Tratado CEE, que no otorgan a los Estados miembros un dominio reservado. El hecho de que se haya producido una situación excepcional del tipo previsto en el artículo 224 no es motivo suficiente para que un Estado miembro pueda, sin control jurisdiccional, ir en contra de un principio fundamental del Derecho comunitario. Desde el punto de vista del principio de proporcionalidad, haría falta, sobre todo, determinar si en el presente caso era necesario y admisible, en la situación existente en 1980, no sólo excluir a las mujeres policía de determinadas tareas, sino despedirlas o no renovarles sus contratos. Todavía no se ha demostrado en el presente asunto que no

habría sido suficiente destinar a la Sra. Johnston a tareas que no exigiesen llevar armas como ya se había hecho con anterioridad durante sus seis años de servicio en la «RUC Full-time Reserve».

Por lo que se refiere a la *segunda cuestión*, la Comisión considera que un empleo a tiempo completo como miembro armado de una policía auxiliar o la formación en el manejo de armas de fuego puede quedar cubierto por el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva, en razón de las condiciones de ejercicio y de función, tal como se describen por el órgano jurisdiccional de remisión, pero no por razón de su naturaleza. La Comisión se remite, a este respecto, a la circunstancia de que en las otras partes del Reino Unido no se considera el sexo como una condición determinante. La diferencia estaría, pues, en las condiciones de ejercicio de las actividades y de formación de los policías.

Por lo que se refiere a la *tercera cuestión*, bastaría, sin hacer una lista exhaustiva, subrayar los elementos siguientes: se debe justificar una excepción no en relación con un empleo globalmente considerado sino en relación con las tareas específicas que el mismo comporte. Así pues, se podría haber destinado a la Sra. Johnston a determinadas tareas policiales que se pudiesen realizar sin llevar armas. Una solución de este tipo podría prevalecer en virtud del principio de proporcionalidad. Lo mismo se puede decir de la exclusión de ciertos tipos de adiestramiento correspondientes a tareas específicas.

Se debe responder por la afirmativa a la *cuarta cuestión* en las circunstancias del presente caso, al menos por lo que se refiere a la letra c) del apartado 2 del artículo 3 de la Directiva, que menciona expresamente las disposiciones administrativas.

Por lo que se refiere a la *quinta cuestión*, la Comisión observa, sin aportar una lista exhaustiva de criterios que hayan de ser tenidos en cuenta a los fines de la letra c) del apartado 2 del artículo 3 de la Directiva, que la necesidad de prohibir o restringir el empleo de mujeres en una actividad dada puede dejar de estar justificada si cambia la situación social o técnica que le había dado fundamento. En el presente caso, el deseo de protección está, probablemente, justificado mientras la situación del orden público en Irlanda del Norte sea sensiblemente más precaria que en el resto del Reino Unido.

Por lo que se refiere a la *sexta cuestión*, la Comisión subraya que el Chief Constable no puede invocar la certificación expedida por el ministro. No es compatible con el artículo 6 de la Directiva que el Estado se base en una disposición de su propia legislación para negar a los justiciables el derecho de invocar ante los órganos jurisdiccionales nacionales las disposiciones internas adoptadas en aplicación de la Directiva. Por consiguiente, la certificación del ministro debe ser desechada. Por otra parte, el órgano jurisdiccional nacional debe pronunciarse únicamente en el marco del Derecho nacional. Este último permite resolver el litigio sin que sea necesario examinar si un particular puede invocar directamente cualesquiera otras disposiciones de la Directiva ante un órgano jurisdiccional nacional.

No procede plantear la pregunta del apartado a) de la *séptima cuestión*, porque la única disposición que se debe invocar en el presente caso es el artículo 6 de la Directiva. En efecto, no se puede obviar, con fundamento en el artículo 224 del Tratado CEE, la obligación del Estado de someterse al control de las instituciones comunitarias ni el derecho de los justiciables a formular recursos ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Igualmente, la respuesta a la pregunta planteada en el apartado b) de dicha cuestión debe ser negativa porque no se puede invocar la certificación del ministro y porque el asunto principal debe ser examinado, en cuanto al fondo, por los órganos jurisdiccionales nacionales.

### III — Procedimiento oral

En la vista del 9 de octubre de 1985, presentaron observaciones orales los Sres. A. Lester, QC, y D. Smyth, Barrister, en representación de la Sra. Johnston; F. Jacobs, QC y R. Plender, en representación del Gobierno del Reino Unido; L. Mikaelsen, en representación del Gobierno danés, y A. Toledano Laredo y T. Currall, en representación de la Comisión de las Comunidades Europeas.

El *Gobierno danés* limitó su intervención a la interpretación del artículo 224 del Tratado CEE. Hizo notar que este artículo permite neutralizar todas las normas del Derecho comunitario y que deja un margen de apreciación muy amplio a los Estados miembros. Éstos no están sometidos, a este respecto, al control judicial, salvo en caso de abuso. Las facultades que dicho artículo reserva a los Estados miembros han de interpretarse de manera lata.

El Abogado General presentó sus conclusiones en audiencia pública de 28 de enero de 1986.

## Fundamentos de Derecho

1 Mediante resolución de 8 de agosto de 1984, registrada en el Tribunal de Justicia el 4 de septiembre siguiente, el Industrial Tribunal of Northern Ireland formuló, en virtud del artículo 177 del Tratado CEE, diversas cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la Directiva 76/207 del Consejo, de 9 de de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), y del artículo 224 del Tratado CEE.

2 Estas cuestiones se han suscitado en un litigio planteado entre la Sra. Marguerite I. Johnston y el Chief Constable de la Royal Ulster Constabulary (en lo sucesivo, RUC). Este último es la autoridad competente para nombrar a los miembros auxiliares de las fuerzas de policía en la RUC Reserve de Irlanda del Norte, nombramientos que, en particular, corresponden a empleos a tiempo completo en la «RUC Full-time Reserve» y que se efectúan mediante contratos prorrogables de tres años de duración en la «RUC Full-time Reserve». El litigio se planteó por la negativa del Chief Constable a prorrogar el contrato de la Sra. Johnston en su calidad de miembro de la «RUC Full-time Reserve» y a proporcionarle adiestramiento profesional en el manejo y uso de armas de fuego.

3 Se desprende de la resolución de remisión que las disposiciones del Royal Ulster Constabulary Reserve (Appointment and Conditions of Service) Regulations (NI) 1973, que regulan las modalidades de nombramiento y las condiciones de trabajo en la policía auxiliar, no hacen diferenciación alguna, que sea de importancia para el presente asunto, entre hombres y mujeres. Por otra parte, se desprende de los artículos 10 y 19 de la Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 —SI 1976, nº 1042 (NI 15)—, que establece reglas destinadas a suprimir las discriminaciones por razón de sexo y a aplicar el principio de igualdad de trato en relación con el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo, que la prohibición de discriminación se aplica a los empleos en la policía y que a este respecto no se debe tratar de modo diferente a hombres y mujeres, salvo en lo que se refiere a la talla, al uniforme, al equipo o a las asignaciones por uniforme o equipo. Sin embargo, según el apartado 1 del artículo 53 de la Sex Discrimination Order ninguna de las disposiciones que prohíban la discriminación

«puede tener por efecto el convertir en ilícito un acto realizado con el fin de salvaguardar la seguridad del Estado o de proteger la seguridad o el orden públicos»,

y, según el apartado 2 del mismo artículo,

«una certificación firmada por el ministro, o en su nombre, que asegure que un acto, descrito en la misma, ha sido adoptado para cumplir uno de los objetivos enunciados en el apartado 1, constituye prueba irrefutable de que dicho acto ha sido adoptado para el cumplimiento de dicho objetivo».

4 En el Reino Unido, los policías, generalmente, no portan armas de fuego en el ejercicio de sus funciones, salvo para operaciones específicas, y no se establece diferencia alguna a este respecto entre hombres y mujeres. El Chief Constable estimó que, a causa de los numerosos atentados de los que habían sido víctimas los policías en el curso de varios años, en Irlanda del Norte, no se podía mantener esta práctica. El Chief Constable decidió que los hombres de la RUC y de la RUC Reserve portarían armas de fuego en el ejercicio normal de sus funciones, pero que las mujeres no serían equipadas ni recibirían adiestramiento en el manejo y uso de armas de fuego.

5 En 1980 y a la vista de las citadas circunstancias, el Chief Constable estimó que el número de mujeres pertenecientes a la RUC era suficiente para cumplir las tareas específicas que generalmente se confían a los efectivos femeninos. Como las tareas generales de la policía frecuentemente implicaban la realización de misiones para las que se necesitaba portar armas, el Chief Constable consideró que, en lo sucesivo, no se debían confiar a las mujeres dichas tareas y decidió que, a partir de ese momento, sólo se ofrecerían contratos a las mujeres, o se prorrogarían los ya existentes en la «RUC Full-time Reserve», cuando éstas hubiesen de cumplir tareas reservadas a los efectivos femeninos. Con posterioridad a dicha decisión no se volvió a ofrecer o prorrogar a mujer alguna, salvo en un caso, un contrato en la «RUC Full-time Reserve».

6 Según la resolución de remisión, la Sra. Johnston había sido miembro de la «RUC Full-time Reserve» desde 1974 hasta 1980. Había cumplido eficazmente las funciones generales de policía uniformada tales como los de servicios de guardia en el puesto de policía, participación en patrullas móviles, conducción del vehículo de la patrulla y cacheo de personas conducidas al puesto de policía. En el cumplimiento de dichas funciones la Sra. Johnston no portaba armas, y, normalmente, en el exterior del puesto de policía iba acompañada por un hombre armado perteneciente a la «RUC Full-time Reserve». En 1980, el Chief Constable se negó a prorrogar su contrato en razón de su nueva política en relación con las mujeres miembros de la «RUC Full-time Reserve», anteriormente descrita.

7 La Sra. Johnston interpuso recurso ante el Industrial Tribunal contra la negativa, adoptada en aplicación de la citada política, a prorrogar su contrato y a facilitarle el adiestramiento en el manejo de armas de fuego, alegando que había sido objeto de una discriminación ilícita prohibida por la Sex Discrimination Order.

8 En el curso del procedimiento ante el Industrial Tribunal, el Chief Constable presentó una certificación del Secretary of State mediante la cual dicho Ministro del Gobierno del Reino Unido certificaba, de conformidad con el citado artículo 53 de la Sex Discrimination Order, que «el acto mediante el cual la Royal Ulster Constabulary se negó a ofrecer a la Sra. Marguerite I. Johnston un nuevo empleo a tiempo completo en la Royal Ulster Constabulary Reserve fue adoptado con el fin de: a) salvaguardar la seguridad del Estado, y b) proteger la seguridad y el orden públicos».

9 La Sra. Johnston, por su parte, invocó la Directiva 76/207. Ésta, efectivamente, contempla, según su artículo 1, la aplicación 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. Este principio supone, según el apartado 1 del artículo 2, la ausencia de toda discriminación por razón de sexo sin perjuicio, en todo caso, de las excepciones admitidas en los apartados 2 y 3. A los fines de la aplicación de dicho principio en diferentes campos, los artículos 3 a 5 imponen, en particular, a los Estados miembros, la supresión de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que sean contrarias a dicho principio y la revisión de aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser. Según el artículo 6, cualquier persona que se considere perjudicada por una discriminación debe poder hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional.

10 El Industrial Tribunal, para poder pronunciarse en el litigio, planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) La Directiva 76/207/CEE del Consejo, considerada tanto aisladamente como a la luz de las circunstancias descritas en el relato de los hechos admitidos de común acuerdo en el presente asunto, ¿debe interpretarse en el sentido de que permite a un Estado miembro excluir del campo de aplicación de la Directiva los actos de discriminación por razón de sexo relativos al acceso al empleo adoptados para salvaguardar la seguridad del Estado o para proteger el orden público o la seguridad pública?

2) Dicha Directiva, considerada tanto aisladamente como a la luz de las circunstancias descritas en el relato de los hechos admitidos de común acuerdo en el presente asunto, ¿permite clasificar un empleo a tiempo completo en calidad de miembro armado de la policía auxiliar, o el adiestramiento en el manejo y uso de armas de fuego para dicho empleo, entre las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio, en el sentido del apartado 2 del artículo 2?

3) ¿Cuáles son los principios y criterios que los Estados miembros deben aplicar para decidir si "el sexo constituye una condición determinante", en el sentido del apartado 2 del artículo 2, por lo que se refiere, por una parte, a las "actividades profesionales" de un miembro armado de la policía auxiliar y, por otra, a "las formaciones que a ellas conduzcan" ya sea en razón de su naturaleza ya en razón de las condiciones de su ejercicio?

4) La política aplicada por un jefe de policía, responsable legalmente de la dirección y del control de la policía, según la cual las mujeres que sean miembros de la policía no deben portar armas de fuego, ¿puede, habida cuenta de las circunstancias mencionadas en el relato de los hechos del presente asunto, constituir una "disposición relativa a la protección de la mujer" en el sentido del apartado 3 del artículo 2 o una "disposición administrativa" inspirada por un "deseo de protección" en el sentido de la letra c) del apartado 2 del artículo 3 de la Directiva?

5) En caso de que se responda por la afirmativa a la cuestión 4 anterior, ¿cuáles son los principios y criterios que los Estados miembros deben aplicar para decidir si el "deseo de protección" tiene "razón de ser" en el sentido de la letra c) del apartado 2 del artículo 3?

6) ¿Puede la demandante, en las circunstancias del presente caso, invocar el principio de igualdad de trato contenido en las mencionadas disposiciones de la Directiva, ante los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros?

7) En el caso de que se responda por la afirmativa a la cuestión 6 anterior

   a) artículo 224 del Tratado CEE, considerado aisladamente, ¿debe ser interpretado en el sentido de que autoriza a los Estados miembros, en los casos en que deban hacer frente a graves disturbios internos que alteren el orden público, a no atenerse a las obligaciones que, en períodos de normalidad, les incumbirían (o que incumbirían a los empresarios en sus respectivos ámbitos de competencia), en virtud de la Directiva?

   b) En ese caso, ¿puede un particular, para impedir que un Estado miembro alegue el artículo 224 del Tratado CEE, invocar el hecho de que dicho Estado miembro no ha efectuado consultas con otros Estados miembros?»

11 Para poder dar a estas preguntas respuestas que sean útiles para la solución del litigio principal, es conveniente precisar la situación sobre la que el Industrial Tribunal debe pronunciarse. Como se desprende de la resolución de remisión, el Chief Constable reconoció ante el Industrial Tribunal que de entre las disposiciones de la Sex Discrimination Order sólo el artículo 53 era susceptible de justificar su posición. Por su parte, la Sra. Johnston admitió que la certificación expedida por el Secretary of State le privaría de todo recurso si se aplicaba el Derecho nacional aisladamente y se basó en las disposiciones de la Directiva para obviar los efectos del artículo 53 de la Sex Discrimination Order.

12 Parece, pues, que las cuestiones planteadas por el Industrial Tribunal pretenden determinar si una norma como la establecida en el apartado 2 del artículo 53 de la Sex Discrimination Order, que impide a un órgano jurisdiccional nacional ejercer plenamente su control jurisdiccional, es compatible con el Derecho comunitario y con la Directiva 76/207 (inciso de la cuestión sexta). Las demás cuestiones planteadas por el Industrial Tribunal están destinadas a permitir a este último apreciar si, y en qué condiciones, las disposiciones de la Directiva, en una situación como la del presente caso, permiten un trato diferente para hombres y mujeres en los empleos de la policía por razones de protección de la seguridad pública, tal como figuran en el apartado 1 del artículo 53 de la Sex Discrimination Order (cuestiones primera a quinta). Las cuestiones planteadas deben, por otra parte, permitir al órgano jurisdiccional de remisión conocer si las disposiciones de la Directiva pueden, llegado el caso, invocarse en contra de una norma de Derecho nacional contraria a ellas (otro inciso de la cuestión sexta). Según las respuestas que se den a dichas cuestiones se podría finalmente plantear la cuestión de si un Estado miembro puede invocar el artículo 224 del Tratado CEE para eludir las obligaciones que la Directiva le impone en un caso como el presente (cuestión séptima).

**Sobre el derecho a un recurso jurisdiccional efectivo**

13 Procede, pues, examinar, en primer lugar, la parte de la cuestión sexta por la que se pretende llegar a conocer si el Derecho comunitario y, más concretamente, la Directiva 76/207, obliga a los Estados miembros a garantizar, por medio de sus órganos jurisdiccionales nacionales, el respeto a las disposiciones de la Directiva y a la legislación nacional destinada a aplicarla.

14 Según la Sra. Johnston, una disposición como la del apartado 2 del artículo 53 de la Sex Discrimination Order es contraria al artículo 6 de la Directiva por cuanto se opone al ejercicio de todo control jurisdiccional por los tribunales nacionales competentes.

15 El Gobierno del Reino Unido señala que el artículo 6 de la Directiva no obliga a los Estados miembros a someter a control jurisdiccional ninguna cuestión de cuantas puedan plantearse en aplicación de la Directiva, incluso en el ámbito de la seguridad nacional y de la seguridad pública. Reglas de prueba como la del apartado 2 del artículo 53 de la Sex Discrimination Order son frecuentes en el Derecho Procesal nacional. Éstas encuentran su justificación en el hecho de que las cuestiones relativas a la seguridad nacional y a la seguridad pública sólo pueden ser apreciadas en sus justos términos por la autoridad política competente, es decir, el ministro que expide la certificación de que se trate.

16 La Comisión estima que reconocer a la certificación de un ministro un efecto como el establecido en el apartado 2 del artículo 53 de la Sex Discrimination Order impediría el control jurisdiccional y sería, pues, contrario a un principio fundamental del Derecho comunitario y al artículo 6 de la Directiva.

17 A este respecto, conviene recordar, en primer lugar, que el artículo 6 de la Directiva obliga a los Estados miembros a introducir en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada por una discriminación «pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional». Se desprende de esta disposición que los Estados miembros están obligados a adoptar medidas de eficacia suficiente para alcanzar el objetivo de la Directiva y a hacerlo de tal manera que las personas afectadas puedan invocar efectivamente los derechos así conferidos ante los tribunales nacionales.

18 El control jurisdiccional impuesto por dicho artículo es la expresión de un principio general del Derecho que es básico en las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros. Este principio está igualmente consagrado por los artículos 6 y 13 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950. Como ha sido reconocido en la declaración común del Parlamento, del Consejo y de la Comisión, de 5 de abril de 1977 (DO C 103, p. 1), y por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, conviene tener en cuenta, en el marco del Derecho comunitario, los principios en los que se inspira dicho Convenio.

19 En virtud del artículo 6 de la Directiva, interpretada a la luz del principio general antes mencionado, todas las personas tienen derecho a un recurso efectivo ante el órgano jurisdiccional competente contra aquellos actos que, en su opinión, vayan en contra de la igualdad de trato entre hombres y mujeres prevista por la Directiva 76/207. Corresponde a los Estados miembros garantizar un control jurisdiccional efectivo para que se respeten las disposiciones aplicables de Derecho comunitario y las de la legislación nacional destinada a garantizar la posibilidad del ejercicio de los derechos previstos en la Directiva.

20 Una disposición que, como la del apartado 2 del artículo 53 de la Sex Discrimination Order, confiere a la presentación de una certificación, como de la que se trata en el presente caso, el carácter de una prueba irrefutable de que se han cumplido las condiciones para establecer una excepción al principio de igualdad de trato,

permite a las autoridades competentes privar a los particulares de la posibilidad de alegar, por vía jurisdiccional, los derechos reconocidos por la Directiva. Semejante disposición es por ello contraria al principio del control jurisdiccional efectivo consagrado por el artículo 6 de la Directiva.

21 Procede, por tanto, responder a esta parte de la cuestión sexta, planteada por el Industrial Tribunal, que el principio de control jurisdiccional efectivo, consagrado por el artículo 6 de la Directiva 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, se opone a que se otorgue el carácter de prueba irrefutable, que excluya toda posibilidad de control por un juez, a una certificación de una autoridad nacional en la que se afirma que se han cumplido las condiciones exigidas para autorizar una excepción al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres para proteger la seguridad pública.

**Sobre la aplicabilidad de la Directiva 76/207 a las medidas adoptadas para proteger la seguridad pública**

22 Procede examinar, a continuación, la primera cuestión mediante la cual el Industrial Tribunal quiere conocer si la Directiva 76/207 es aplicable a las medidas adoptadas para salvaguardar la seguridad del Estado o proteger el orden público y, en concreto, la seguridad pública, habida cuenta de la falta de una disposición expresa de dicha Directiva en tal sentido.

23 Según la Sra. Johnston, no existe, a tal fin, una excepción general al principio fundamental de igualdad que no esté relacionada con actividades profesionales específicas, con su naturaleza y con las condiciones de su ejercicio. Una excepción de esas características, cuyo único fundamento sea que la discriminación persigue objetivos tales como la protección de la seguridad pública, daría a los Estados miembros la posibilidad de sustraerse unilateralmente a las obligaciones que la Directiva les impone.

24 El Gobierno del Reino Unido estima que las cláusulas de salvaguardia de los artículos 36, 48, 56, 66, 223 y 224 del Tratado CEE demuestran que ni el Tratado ni, por consiguiente, el Derecho derivado del mismo, se aplican a los ámbitos a los que se refiere la cuestión planteada por el juez nacional ni restringen la potestad que los Estados miembros tienen de adoptar las medidas que estimen útiles y necesarias para tal fin. Las medidas contempladas en la primera cuestión no caen, pues, en el campo de aplicación de la Directiva.

25 La Comisión propone interpretar la Directiva a la luz del artículo 224 del Tratado CEE de manera que, por motivos de seguridad pública y en las condiciones específicas previstas por dicho artículo y sin perjuicio del control jurisdiccional, se podrían justificar excepciones a la igualdad de trato incluso aunque no se cumpliesen las condiciones estrictas de los apartados 2 y 3 del artículo 2 de la Directiva.

26 A este respecto, procede hacer constar que el Tratado sólo prevé excepciones aplicables a situaciones susceptibles de poner en peligro la seguridad pública en sus artículos 36, 48, 56, 223 y 224, que se refieren a hipótesis excepcionales claramente delimitadas. Estos artículos, por razón de su carácter limitado, no se prestan a una interpretación extensiva y no permiten deducir la existencia de una excepción general, inherente al Tratado, que abarque todas las medidas adoptadas por motivos de seguridad pública. Reconocer la existencia de una reserva general que cubra cualquier disposición del Derecho comunitario, sin atender a las condiciones específicas de las disposiciones del Tratado, podría contravenir el carácter imperativo y la aplicación uniforme del Derecho comunitario.

27 Resulta, por tanto, que no hay una reserva general a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que cubra aquellas medidas cuya razón sea la protección de la seguridad pública, salvo la aplicación eventual del artículo 224 del Tratado, que se refiere a una situación completamente excepcional y que es objeto de la cuestión séptima. Así pues, los hechos que han dado lugar a la invocación, por parte de la autoridad competente, de las exigencias de protección de la seguridad pública deben, llegado el caso, examinarse, ante todo, en el marco de la aplicación de las disposiciones específicas de la Directiva.

28 Procede, pues, responder a la cuestión primera que las discriminaciones por razón de sexo llevadas a cabo para proteger la seguridad pública deben examinarse a la luz de las excepciones al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres previstas por la Directiva 76/207.

**Sobre las excepciones admitidas por razón de las condiciones de ejercicio de la actividad profesional**

29 Por medio de las cuestiones segunda y tercera, el Industrial Tribunal plantea la interpretación de la excepción al principio de igualdad de trato prevista en el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva para poder apreciar si una diferencia de trato

como la aquí discutida cae en el campo de dicha excepción. A tal fin, quiere conocer los criterios y principios según los cuales procede determinar si una actividad como la controvertida en el presente asunto forma parte de las actividades para las cuales «el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio».

30 La Sra. Johnston estima que no es posible dar una respuesta a esta cuestión planteada en términos tan generales. La demandante siempre ejerció sus funciones en la policía satisfactoriamente. Las mujeres están perfectamente capacitadas para recibir adiestramiento en el manejo de armas de fuego. Le corresponde al Industrial Tribunal apreciar, a la vista de las tareas concretas que hubiese de realizar, si es posible una excepción en virtud del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva. Dicha disposición no permite excluir globalmente a la demandante de todos los empleos en la «RUC Full-time Reserve».

31 Según el Gobierno del Reino Unido, los Estados miembros tienen potestad discrecional para apreciar si, por razón de las exigencias de la seguridad nacional y de la seguridad pública o del orden público, las condiciones de ejercicio de una actividad profesional en la policía se oponen a que dicha actividad se ejerza por una mujer provista de armas de fuego. Los Estados miembros pueden tener en cuenta, a este respecto, criterios tales como la diferencia de fuerza física, la probable reacción del público ante la presencia de mujeres policía armadas o el riesgo de atentados contra las mismas. La decisión del Chief Constable, adoptada en aplicación de tales criterios, queda amparada por el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva.

32 La Comisión estima que la actividad de policía armado, en razón de sus condiciones de ejercicio pero no de su naturaleza, se puede considerar como una actividad para la que el sexo es una condición determinante. Sin embargo, cualquier excepción se debe justificar en relación con tareas específicas y no en relación con un empleo globalmente considerado. Hace falta, en particular, respetar el principio de proporcionalidad. Le corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar bajo este aspecto la discriminación en concreto.

33 A este respecto, en primer lugar, procede hacer constar que en la medida en que, en razón de la exigencia de protección de la seguridad pública, las autoridades competentes en materia de policía de Irlanda del Norte han decidido no seguir la

regla, generalmente aplicada en otras partes del Reino Unido, de una policía no armada en el ejercicio normal de sus funciones, dicha decisión no comporta, en sí misma, ninguna distinción entre hombres y mujeres y, por tanto, no entra en el campo de aplicación del principio de igualdad de trato. La única razón por la que procede apreciar dichas medidas a la luz de las disposiciones de la Directiva es que el Chief Constable decidió que no se equiparía a las mujeres con armas de fuego ni se las adiestraría en su uso, que las tareas generales de policía se confiarían en adelante a hombres armados y que no se prorrogarían los contratos en la «RUC Full-time Reserve» de las mujeres que, como la Sra. Johnston, habían estado anteriormente a cargo de tareas generales de policía.

34 Habida cuenta de que la Sex Discrimination Order se aplica, como se desprende de la resolución de remisión y según una disposición expresa, a los empleos en la policía y que en las disposiciones específicas aplicables no se hace distinción alguna, a este respecto, entre hombres y mujeres, la naturaleza de la actividad profesional en la policía no debe estimarse para justificar la discriminación en cuestión. Procede examinar, por el contrario, si, en razón de las condiciones específicas de ejercicio de la actividad descrita en la resolución de remisión, el sexo constituye una condición determinante en relación con dicha actividad.

35 De la resolución de remisión se desprende que el Chief Constable adoptó la mencionada política en relación con las mujeres en la «RUC Full-time Reserve» porque consideró que si las mujeres fuesen provistas con armas de fuego se incrementaría el riesgo de que fueran objeto de atentados y sus armas pudieran caer en manos de sus asaltantes, porque, además, el público recibiría mal que las mujeres portasen armas, hecho demasiado contrario al ideal de una policía no armada, y porque las mujeres armadas serían menos eficaces en actividades de policía de ámbito social que suponen el contacto con familias y niños, actividades para las que sus servicios son especialmente apreciados. Así pues, el Chief Constable motivó su política en relación con las condiciones específicas en las que se debe desarrollar la actividad policial en la situación existente en Irlanda del Norte, habida cuenta de la exigencia de proteger la seguridad pública en una situación de graves disturbios internos.

36 Como se trata de determinar si dicha justificación puede ampararse en el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva, procede señalar, ante todo, que dicha disposición, en cuanto constituye una excepción a un derecho individual consagrado por la Directiva, debe ser interpretada restrictivamente. De todos modos, hay que admitir que las condiciones en que se desenvuelve la actividad profesional de los miembros

de una policía armada están determinadas por el medio en el que dichas actividades se desarrollan. No se puede excluir la posibilidad, a este respecto, de que la tenencia de armas de fuego por mujeres policía pueda crear, en una situación de graves disturbios internos, riesgos suplementarios de atentados contra ellas y pueda, por tanto, ser contraria a las exigencias de la seguridad pública.

37 En tales circunstancias, las condiciones de ejercicio de determinadas actividades policiales pueden ser tales que el sexo constituya una condición determinante para su ejercicio. Un Estado miembro puede, por tanto, reservar a los hombres esas tareas así como la formación profesional correspondiente. En tales casos los Estados miembros están obligados a examinar, como se desprende del apartado 2 del artículo 9 de la Directiva, las actividades de que se trate para determinar, teniendo en cuenta la evolución social, si se puede mantener la excepción al régimen general de la Directiva.

38 Hay que recordar, por otra parte, que al determinar el alcance de una excepción a un derecho individual cual el de igualdad de trato entre hombres y mujeres, consagrado por la Directiva, hay que respetar el principio de proporcionalidad, que forma parte de los principios generales del Derecho, base del ordenamiento jurídico comunitario. Este principio exige que no se traspasen los límites de lo que es adecuado y necesario para la consecución del objetivo propuesto y exige conciliar, en la medida de lo posible, el principio de igualdad de trato con las exigencias de seguridad pública determinantes de las condiciones de ejercicio de la actividad de que se trate.

39 En la distribución de competencias del artíulo 177 del Tratado CEE, corresponde al órgano jurisdiccional nacional decidir si las razones sobre las que se basó el Chief Constable están efectivamente fundadas y justifican la medida concreta ad optada en el caso de la Sra. Johnston. Le corresponde, igualmente, velar por el respeto al principio de proporcionalidad y comprobar si la negativa a prorrogar el contrato de la Sra. Johnston no se podría haber evitado destinando a las mujeres a tareas que puedan ser realizadas sin armas y que no pongan en peligro los objetivos aludidos.

40 Procede, pues, responder a las cuestiones segunda y tercera planteadas por el Industrial Tribunal que el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 76/207 se debe interpretar en el sentido de que un Estado miembro, al apreciar si el sexo constituye una condición determinante para la actividad profesional de policía, en razón de las condiciones de ejercicio de dicha actividad profesional, puede tener en

cuenta la exigencia de protección de la seguridad pública para reservar las tareas generales de policía, en una situación interna caracterizada por frecuentes atentados, a hombres equipados con armas de fuego.

**Sobre las excepciones admitidas por un deseo de protección de la mujer**

41 El Industrial Tribunal solicita a continuación, por medio de sus cuestiones cuarta y quinta, que el Tribunal de Justicia interprete los términos «protección de la mujer» en el sentido del apartado 3 del artículo 2 de la Directiva así como «ánimo de protección» en el sentido de la letra c) del apartado 2 del artículo 3, que inspiran ciertas disposiciones nacionales, para poder apreciar si la diferencia de trato discutida puede caber entre las posibles excepciones al principio de igualdad previstas.

42 Según la Sra. Johnston, dichas disposiciones han de interpretarse restrictivamente y sólo pretenden garantizar un trato especial a las mujeres para proteger su salud y su seguridad en caso de embarazo o de maternidad. La exclusión total de las mujeres del servicio armado en la policía no constituye uno de esos casos.

43 El Gobierno del Reino Unido ha resaltado que la política aplicada a las mujeres en la «RUC Full-time Reserve» tiene por objeto la protección de las mujeres al evitar que se conviertan en blanco de atentados. Los términos protección de la mujer son susceptibles de cubrir dicho objetivo cuando exista un período de graves disturbios. La Comisión sostiene, igualmente, la opinión de que una situación excepcional, como la que existe en Irlanda del Norte, y los peligros que se derivan para las mujeres policía provistas de armas de fuego, son susceptibles de tenerse en cuenta desde el punto de vista de la protección de la mujer.

44 A este respecto, procede señalar que, al igual que el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva, el apartado 3 de dicho artículo, que determina el alcance de la letra c) del apartado 2 del artículo 3, es de interpretación restrictiva. Se deduce de la mención expresa al embarazo y a la maternidad que la Directiva pretende garantizar la protección de las condiciones biológicas de la mujer, por una parte, y las particulares relaciones entre la mujer y su hijo, por otra. Esta disposición de la Directiva no permite, pues, excluir a las mujeres de un empleo so pretexto de que la opinión

pública exigiría que gozasen de mayor protección que los hombres contra riesgos que afectan por igual a hombres y mujeres y que son distintos de unas necesidades específicas de protección de la mujer tales como las específicamente mencionadas.

45 No parece que los riesgos y peligros a los que están expuestas las mujeres en el ejercicio de sus funciones en la policía en una situación como la de Irlanda del Norte sean diferentes a aquéllos a los que están igualmente expuestos los hombres en el ejercicio de esas mismas funciones. La exclusión global de las mujeres de dicha actividad profesional, en virtud de un riesgo general y no específico para las mujeres por razones de protección de la seguridad pública, no entra en el marco de las diferencias de trato que el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva admite por razón de la protección de la mujer.

46 Procede, por tanto, responder a las cuestiones cuarta y quinta del Industrial Tribunal que las diferencias de trato entre hombres y mujeres que admite el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207 por razón de la protección de la mujer no incluyen riesgos y peligros, como aquéllos a los que está expuesto cualquier policía armado en el ejercicio de sus funciones en una situación dada, que no afecten de una manera específica a las mujeres, en cuanto tales.

*Sobre el efecto de la Directiva 76/207*

47 El Industrial Tribunal desea conocer, por medio de su cuestión sexta, si un particular puede invocar, en el marco de un litigio planteado ante un órgano jurisdiccional nacional, las disposiciones de la Directiva. Habida cuenta de lo que antecede, esta cuestión se plantea, más concretamente, respecto de los artículos 2 y 6 de la Directiva.

48 La Sra. Johnston estima que el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva es incondicional y suficientemente claro y preciso para producir efectos directos. Puede invocarse en contra del Chief Constable en tanto que autoridad pública. En todo caso, la Directiva produce efectos directos horizontales incluso respecto de particulares.

49 Según el Gobierno del Reino Unido, el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva es una disposición condicional en la medida en que es susceptible de excepciones que los Estados miembros pueden apreciar de manera discrecional. El Chief Constable es, constitucionalmente, independiente del Estado y, en el presente caso, sólo está afectado en su calidad de empresario; la Directiva no tiene efecto directo en relaciones de ese tipo.

50 La Comisión estima que el asunto se puede decidir en el marco del Derecho nacional y que no procede pronunciarse sobre el efecto directo de los artículos 2 y 3 de la Directiva.

51 En primer lugar, procede observar a este respecto que, cuando se aplica correctamente una directiva, sus efectos alcanzan a los particulares por medio de las medidas de aplicación adoptadas por el Estado miembro a que concierna. Carece, pues, de objeto saber si se puede invocar el apartado 1 del artículo 2 ante un órgano jurisdiccional nacional puesto que es evidente que el Derecho nacional ha aplicado dicha disposición.

52 La excepción al principio de igualdad de trato permitida por el apartado 2 del artículo 2, como se ha expuesto con anterioridad, constituye una simple facultad a disposición de los Estados miembros. Le corresponde al órgano jurisdiccional nacional competente comprobar si se ha hecho uso de esta facultad por medio de disposiciones de la legislación nacional así como valorar su contenido. Sólo se plantearía el interrogante de si un particular puede basarse en una disposición de la Directiva a fin de impugnar una excepción establecida en la legislación si dicha excepción fuese más allá de los límites permitidos por el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva.

53 En este contexto es conveniente señalar, en primer lugar, como lo ha hecho el Tribunal de Justicia en sus sentencias de 10 de abril de 1984 (von Colson y Kamann, 14/83, Rec. 1984, p. 1891; Harz, 79/83, Rec. 1984, p. 1921), que la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar los resultados previstos por ella, así como su deber, en virtud del artículo 5 del Tratado, de adoptar cuantas medidas, generales o particulares, sean adecuadas para garantizar la ejecución de dicha obligación, se impone a todas las autoridades de los Estados miembros, comprendidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales. Se deriva de lo anterior que el órgano jurisdiccional nacional, al aplicar el Derecho nacional y, particularmente, las disposiciones de una ley nacional promulgada para ejecutar la Directiva 76/207, debe interpretar su Derecho nacional a la luz del texto y de la finalidad de la Directiva para alcanzar los resultados previstos en el apartado 3 del artículo 189 del Tratado CEE. Corresponde, pues, al Industrial Tribunal interpretar las disposiciones de la Sex Discrimination Order y, particularmente, el apartado 1 de su artículo 53, a la luz de las disposiciones de la Directiva, tal como han sido interpretadas más arriba, para dar plena eficacia a la Directiva.

54 En el caso en que, habida cuenta de lo que antecede, se plantease, no obstante, la cuestión de determinar si un particular puede invocar la Directiva en contra de una

excepción establecida en la legislación nacional, procede recordar la jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia (véase, en particular, la sentencia de 19 de enero de 1982, Becker, 8/81, Rec. 1982, p. 53). Más concretamente, el Tribunal de Justicia ha fallado en su reciente sentencia de 26 de febrero de 1986 (Marshall, 152/84, Rec. 1986, p. 723) que ciertas disposiciones de la Directiva 76/207 son, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente claras y precisas y que los particulares pueden invocarlas con fundamento en contra de un Estado miembro cuando éste haya hecho una incorporación incorrecta de las mismas.

55 Esta declaración se recogió, en la citada sentencia de 26 de febrero de 1986, en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato, establecido en el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva, al ámbito de las condiciones de despido contempladas en el apartado 1 del artículo 5. Lo mismo cabe decir de la aplicación del principio del apartado 1 del artículo 2 al ámbito de las condiciones de acceso al empleo, a la formación y al perfeccionamiento profesionales, contemplados en el apartado 1 del artículo 3 y en el artículo 4, de que se trata en el presente asunto.

56 El Tribunal de Justicia, por medio de la citada sentencia de 26 de febrero de 1986, ha fallado que los particulares pueden invocar la Directiva en contra de una institución del Estado sin que sea preciso distinguir si ésta actúa en calidad de empleador o en calidad de autoridad pública. Hay que señalar, respecto de una autoridad como el Chief Constable, que según la resolución de remisión éste es un funcionario responsable de la dirección de los servicios de la policía. Una autoridad pública de tal naturaleza, encargada por el Estado del mantenimiento del orden público y de la seguridad pública, no actúa en calidad de particular, cualesquiera que sean, por otra parte, sus relaciones con otras instituciones del Estado. Dicha autoridad pública no puede sacar ventajas del hecho de que el Estado del que depende no aplique el Derecho comunitario.

57 Procede, por tanto, dar respuesta a la cuestión sexta afirmando que los particulares pueden invocar, en contra de una autoridad del Estado encargada del mantenimiento del orden y de la seguridad públicos que actúe en calidad de empleador, la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, establecido en el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva 76/207, en el ámbito de las condiciones de acceso al empleo y al del acceso a la formación y al perfeccionamiento profesionales, contemplados en el apartado 1 del artículo 3 y en el artículo 4, para evitar la aplicación de una excepción a este principio establecida por una legislación nacional, en la medida en que ésta sobrepase los límites de las excepciones permitidas por el apartado 2 del artículo 2.

58 Por lo que respecta al artículo 6 de la Directiva, que es igualmente aplicable en el presente caso, como se ha expuesto aquí mismo con anterioridad, el Tribunal de Justicia ya ha fallado en las citadas sentencias de 10 de abril de 1984, que este artículo no implica, por lo que se refiere a las sanciones de una eventual discriminación, ninguna obligación incondicional y suficientemente precisa que pueda ser invocada por un particular. Por el contrario, como se deriva de dicho artículo, interpretado a la luz de un principio general del que es expresión, que cualquier persona que se considere perjudicada por una discriminación entre hombres y mujeres debe disponer de un recurso jurisdiccional efectivo, dicha disposición es suficientemente precisa e incondicional para ser susceptible de invocarse contra un Estado miembro que no garantice la plena aplicación de la misma en su ordenamiento jurídico interno.

59 Procede, por tanto, reconocer, en respuesta a esta parte de la cuestión sexta, que la disposición del artículo 6, según la cual cualquier persona que se considera perjudicada por una discriminación entre hombres y mujeres debe disponer de un recurso jurisdiccional efectivo, puede ser invocada por particulares en contra de un Estado miembro que no garantice la plena aplicación de la misma en su ordenamiento jurídico interno.

*Sobre el artículo 224 del Tratado CEE*

60 Por lo que se refiere a la cuestión séptima, relativa a la interpretación del artículo 224, se deriva de lo que antecede que el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 76/207 permite a un Estado miembro tener en cuenta las exigencias de la protección de la seguridad pública en un caso como el presente. Ninguna pieza del expediente ni ninguna de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia permite pensar, por lo que se refiere a la exigencia de garantizar un control jurisdiccional del respeto a las normas establecidas por la Directiva, que la situación de graves disturbios internos en Irlanda del Norte haga imposible el funcionamiento de un control jurisdiccional o que las medidas necesarias para proteger la seguridad pública se vean privadas de eficacia por el hecho de existir un control de los órganos jurisdiccionales nacionales. En estas condiciones, no se plantea en el presente caso si un Estado miembro puede invocar el artículo 224 del Tratado CEE para sustraerse a las obligaciones que le imponen el Derecho comunitario y, en particular, la Directiva.

61 Por tanto, habida cuenta de las respuestas dadas a las demás cuestiones, la cuestión séptima carece de objeto.

## Costas

62 Los gastos efectuados por los Gobiernos del Reino Unido y de Dinamarca así como por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones al Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes en el asunto principal, el carácter de un incidente planteado ante el órgano jurisdicional 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 Industrial Tribunal of Northern Ireland por resolución de 8 de agosto de 1984, declara:

1) **El principio de control jurisdiccional efectivo, consagrado por el artículo 6 de la Directiva 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, se opone a que se otorgue el carácter de prueba irrefutable, que excluya toda posibilidad de control por un juez, a una certificación de una autoridad nacional en la que se afirme que se han cumplido las condiciones exigidas para autorizar una excepción al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres a fin de proteger la seguridad pública. La disposición del artículo 6, según la cual cualquier persona que se considera perjudicada por una discriminación entre hombres y mujeres debe disponer de un recurso jurisdiccional efectivo, puede invocarse por particulares en contra de un Estado miembro que no garantice la plena aplicación de la misma en su ordenamiento jurídico interno.**

2) **Las discriminaciones por razón de sexo, llevadas a cabo para proteger la seguridad pública, deben examinarse a la luz de las excepciones al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres previstas por la Directiva 76/207.**

3) El apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 76/207 se debe interpretar en el sentido de que un Estado miembro, al apreciar si el sexo constituye una condición determinante para la actividad profesional de policía en razón de las condiciones de ejercicio de dicha actividad profesional, puede tener en cuenta la exigencia de protección de la seguridad pública para reservar las tareas generales de policía, en una situación interna caracterizada por frecuentes atentados, a hombres equipados con armas de fuego.

4) Las diferencias de trato entre hombres y mujeres que admite el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207 por un deseo de protección a la mujer no incluyen riesgos y peligros, como aquéllos a los que está expuesto cualquier policía armado en el ejercicio de sus funciones en una situación dada, que no afecten de una manera específica a las mujeres, en cuanto tales.

5) Los particulares pueden invocar, en contra de una autoridad del Estado encargada del mantenimiento del orden y de la seguridad públicos que actúe en calidad de empleador, la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, establecido en el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva 76/207, en el ámbito de las condiciones de acceso al empleo y del acceso a la formación y al perfeccionamiento profesionales, contemplados en el apartado 1 del artículo 3 y en el artículo 4, para evitar la aplicación de una excepción a este principio, establecida por una legislación nacional, en la medida en que ésta sobrepase los límites de las excepciones permitidas por el apartado 2 del artículo 2.

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Due Galmot Kakouris O'Higgins

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, el 15 de mayo de 1986.

El Secretario

P. Heim

El Presidente

A. J. Mackenzie Stuart