SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

de 22 de septiembre de 1998 *

En el asunto C-185/97,

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

Belinda Jane Coote

y

Granada Hospitality Ltd,

una decisión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70),

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G. C. Rodríguez Iglesias, Presidente; H. Ragnemalm y R. Schintgen, Presidentes de Sala; G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida (Ponente), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann y K. M. Ioannou, Jueces;

Abogado General: Sr. J. Mischo;
Secretaria: Sra. D. Louterman-Hubeau, administradora principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— En nombre de la Sra. Coote, por la Sra. Dinah Rose, Barrister, nombrada por la Sra. Pauline Matthews, Principal Legal Officer, Equal Opportunities Commission;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. Lindsey Nicoll, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistida por la Sra. Sarah Moore, Barrister;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. Marie Wolfcarius y el Sr. Xavier Lewis, miembros del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Coote, del Gobierno del Reino Unido y de la Comisión, expuestas en la vista de 19 de febrero de 1998;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 2 de abril de 1998;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 20 de noviembre de 1996, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de mayo de 1997, el Employment Appeal Tribunal, London, planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70; en lo sucesivo, «Directiva»).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Sra. Coote y su antiguo empresario privado, Granada Hospitality Ltd (en lo sucesivo, «Granada»), que versaba sobre la negativa de este último a proporcionar referencias a empresarios potenciales de la Sra. Coote.

La Directiva

3 Con arreglo al apartado 1 de su artículo 1, la Directiva «contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en las condiciones previstas en el apartado 2, a la seguridad social. Este principio se llamará en lo sucesivo "principio de igualdad de trato"».

4 El apartado 1 del artículo 5 de la Directiva dispone:

«La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.»

5 Conforme al artículo 6 de la Directiva, «los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato en el sentido de los artículos 3, 4 y 5 pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras autoridades competentes».

6 Según el artículo 7 de la Directiva, «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier despido que constituya una reacción del empresario a una queja formulada a nivel de empresa, o a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de trato».

La normativa nacional

7 La Sex Discrimination Act (Ley británica sobre Discriminación por Razón de Sexo; en lo sucesivo, «SDA»), por la que se adaptó el Derecho británico a las disposiciones de la Directiva, establece en su artículo 4:

«1. Una persona (en lo sucesivo, "discriminador") discrimina a otra persona (en lo sucesivo, "víctima") en toda circunstancia pertinente a efectos de cualquier

disposición de esta Ley si trata a la víctima de manera menos favorable de como trataría en esas mismas circunstancias a otras personas, y el motivo de este proceder reside en que la víctima:

a) ha ejercitado una acción judicial contra el discriminador o cualquier otra persona con arreglo a esta Ley o a la Equal Pay Act 1970 (Ley de Igualdad de Remuneraciones); o

[...]»

8 El acto de discriminación sólo es ilícito cuando se comete en alguno de los casos contemplados en las Partes II y IV de la SDA. La Parte II se refiere a la discriminación que tiene lugar en el marco de una relación laboral. A este respecto el artículo 6 dispone:

«1. Se prohíbe a todo empresario, en relación con un puesto de trabajo que éste ofrezca en un establecimiento en Gran Bretaña, discriminar a una mujer:

a) en las medidas tomadas para determinar a quién se ofrece dicho puesto de trabajo,

b) en las condiciones en las que ofrece el puesto de trabajo a una mujer, o

c) por negarse a/o abstenerse deliberadamente de ofrecer el puesto de trabajo a una mujer.

2. Se prohíbe a todo empresario discriminar a una mujer que éste haya empleado en un establecimiento en Gran Bretaña:

a) en la forma en que le concede acceso a la promoción, los traslados o la formación u otros beneficios, prestaciones o servicios, o por negarse a/o abstenerse deliberadamente de proporcionarle este acceso, o

b) despidiéndola o perjudicándola de cualquier otro modo.»

El litigio principal

9 De la resolución de remisión se desprende que la Sra. Coote estuvo empleada por Granada desde diciembre de 1992 a septiembre de 1993. En 1993, ejercitó una acción judicial contra Granada alegando una discriminación por razón de sexo consistente en haber sido despedida debido a su embarazo. El litigio se zanjó mediante una transacción y la relación laboral entre la Sra. Coote y Granada se extinguió de mutuo acuerdo el 7 de septiembre de 1993.

10 En julio de 1994, la Sra. Coote, que buscaba un nuevo empleo, se dirigió a dos agencias de colocación. Considera que las dificultades que surgieron para encontrar trabajo se deben a que Granada no proporcionó referencias a una de estas agencias de colocación, extremo que, por su parte, niega Granada.

11 La Sra. Coote demandó de nuevo a Granada ante el Industrial Tribunal, Stratford, alegando que había sufrido un perjuicio a causa de la negativa de Granada a proporcionar referencias a la agencia de colocación. La interesada afirmó que esta

negativa constituía una reacción a la acción judicial ejercitada anteriormente contra su antiguo empresario.

12 La demanda fue desestimada porque la supuesta discriminación tuvo lugar tras la extinción de la relación laboral con Granada y porque el perjuicio alegado se produjo, en cualquier caso, después de dicha fecha. En efecto, según el Industrial Tribunal, la SDA debía interpretarse en el sentido de que sólo prohíbe las medidas de represalia cuyos efectos perjudiciales se manifiestan durante la relación laboral. El órgano jurisdiccional de primera instancia indicó que lamentaba adoptar esta decisión, ya que dejaba a la interesada sin posibilidad de ejercitar acciones en vía judicial.

13 La Sra. Coote recurrió contra esta resolución ante el Employment Appeal Tribunal. En su resolución de remisión, este órgano jurisdiccional recuerda que en virtud del artículo 4 de la SDA, existe discriminación, en particular, cuando una persona recibe un trato menos favorable que otras por haber ejercitado una acción judicial sobre la base de la SDA. Por otra parte, el acto de discriminación cometido por un empresario sólo es ilegal en las circunstancias prevista en la Parte II de la SDA.

14 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente precisa que, según la jurisprudencia, la Race Relations Act 1976 (Ley de 1976 sobre Relaciones Raciales), que contiene disposiciones similares a los artículos 4 y 6 de la SDA, sólo abarca las discriminaciones que han tenido lugar durante la relación laboral de que se trate, de modo que no se aplica a los supuestos en los que un empresario causa un perjuicio a un antiguo empleado. Dicho órgano jurisdiccional estima que el Industrial Tribunal debe de haber aplicado esta doctrina jurisprudencial para desestimar el recurso de la Sra. Coote.

15 No obstante, el órgano jurisdiccional nacional se pregunta si, en atención a la Directiva, la SDA, al contrario que la Race Relations Act 1976, debe interpretarse en el sentido de que no sólo prohíbe las medidas de represalia que causan un perjuicio durante la relación laboral, sino también las que se adoptan o producen efectos perjudiciales una vez extinguida dicha relación.

16 En estas circunstancias, el Employment Appeal Tribunal resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿La Directiva 76/207/CEE del Consejo, 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, impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que una persona que considera que ha sufrido un perjuicio pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional en las siguientes circunstancias:

i) la demandante fue empleada por la demandada;

ii) en el transcurso de la relación laboral, la demandante ejercitó una acción judicial por discriminación por razón de sexo contra la demandada y el litigio se resolvió mediante transacción entre las partes;

iii) una vez extinguida la relación laboral, la demandante trató de encontrar en vano un puesto de trabajo a tiempo completo;

iv) la demandada causó o aumentó las dificultades encontradas por la demandante al negarse a proporcionar referencias a empresarios potenciales cuando se le solicitó;

v) el empresario decidió negarse a proporcionar referencias cuando ya se había extinguido la relación laboral;

vi) el motivo, o uno de los motivos principales, de la decisión del empresario de negarse a proporcionar referencias a la demandante fue que ésta había presentado anteriormente una demanda por discriminación por razón de sexo contra el demandado?

2) ¿La Directiva 76/207/CEE del Consejo, 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, impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que una persona pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional en las circunstancias expuestas en la primera cuestión, con las siguientes salvedades:

i) la demandada tomó la decisión de negarse a proporcionar referencias antes de que se hubiera extinguido la relación laboral, pero

ii) la negativa o las negativas efectivas a proporcionar referencias se produjo cuando la demandante ya no trabajaba para la demandada?»

17 Desde un primer momento debe precisarse que, según jurisprudencia reiterada desde la sentencia de 26 de febrero de 1986, Marshall (152/84, Rec. p. 723), apartado 48, una Directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular, en el caso de autos, un empresario privado, y, por consiguiente, no puede ser invocada, en su calidad de tal, contra dicha persona.

18 No obstante, en virtud de jurisprudencia reiterada desde la sentencia de 10 de abril de 1984, Von Colson y Kamann (14/83, Rec. p. 1891), apartado 26, se desprende también que la obligación de los Estados miembros, derivada de una Directiva, de alcanzar el resultado previsto por esta última, así como su deber, conforme al artículo 5 del Tratado CE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, con inclusión, en el marco de sus competencias, de las autoridades jurisdiccionales. Como resulta de las sentencias del Tribunal de Justicia de 13 de noviembre de 1990, Marleasing (C-106/89, Rec. p. I-4135), apartado 8, y de 16 de diciembre de 1993, Wagner Miret (C-334/92, Rec. p. I-6911), apartados 20 y 21, al aplicar el Derecho nacional, y, en particular, las disposiciones de una Ley que, como en el caso de autos, fueron introducidas para dar cumplimiento a la Directiva, el órgano jurisdiccional nacional está obligado a interpretar su Derecho nacional, en todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva, para alcanzar el resultado a que se refiere el párrafo tercero del artículo 189 del Tratado.

19 Habida cuenta de estas circunstancias, las cuestiones prejudiciales deben entenderse en el sentido de que el órgano jurisdiccional nacional solicita que se dilucide si, a los efectos de la interpretación de las disposiciones nacionales de adaptación del Derecho interno a la Directiva, ésta obliga a los Estados miembros a introducir en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para garantizar una tutela judicial a un trabajador cuyo empresario, tras la extinción de la relación laboral, se niega a proporcionar referencias como reacción a una acción judicial ejercitada para exigir que se respete el principio de igualdad de trato en el sentido de la Directiva.

20 A este respecto, es preciso recordar que el artículo 6 de la Directiva impone a los Estados miembros la obligación de 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». De esta disposición se desprende 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 (véanse, en especial, la sentencia Von Colson y Kamann, antes citada, apartado 18; y las sentencias de 15 de mayo de 1986, Johnston, 222/84, Rec. p. 1651, apartado 17, y de 2 de agosto de 1993, Marshall, C-271/91, Rec. p. I-4367, apartado 22).

21 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 y que está igualmente consagrado por el artículo 6 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950 (véase, en especial, la sentencia Johnston, antes citada, apartado 18).

22 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. 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 los derechos previstos en la Directiva (sentencia Johnston, antes citada, apartado 19).

23 Como también ha precisado el Tribunal de Justicia (sentencia de 2 de agosto de 1993, Marshall, antes citada, apartado 34), el artículo 6 de la Directiva constituye un elemento indispensable para alcanzar el objetivo fundamental de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que como se desprende de una jurisprudencia reiterada (véase, en especial, la sentencia de 30 de abril de 1996, P./S., C-13/94, Rec. p. I-2143, apartado 19), constituye uno de los derechos humanos fundamentales cuyo respeto debe garantizar el Tribunal de Justicia.

24 Pues bien, el principio del control jurisdiccional efectivo consagrado por el artículo 6 de la Directiva quedaría privado en lo esencial de su eficacia si la protección que confiere no incluyera las medidas que, como en el litigio principal, puede llegar a adoptar un empresario como reacción a una acción judicial ejercitada por un empleado ante los tribunales con el objeto de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato. En efecto, el temor a tales medidas, contra las que no se pudiera ejercitar ninguna acción en vía judicial, podría disuadir a los trabajadores que se considerasen discriminados de hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional y, por tanto, podría poner en peligro gravemente la consecución del objetivo perseguido por la Directiva.

25 Ante tales circunstancias, no cabe acoger la alegación del Gobierno del Reino Unido de que las medidas adoptadas por un empresario contra un empleado como reacción a una acción judicial ejercitada para exigir que se respete el principio de igualdad de trato no están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva, cuando dichas medidas se adoptan tras la extinción de la relación laboral.

26 Es cierto que, como destaca también el Gobierno del Reino Unido, el artículo 7 de la Directiva obliga expresamente a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier despido que constituya una reacción del empresario a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de trato.

27 No obstante, en contra de lo que sostiene este mismo Gobierno, habida cuenta del objetivo perseguido por la Directiva, que es lograr la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres (sentencia de 2 de agosto de 1993, Marshall, antes citada, apartado 24), así como del carácter fundamental del derecho a una tutela judicial efectiva, a falta de una indicación clara en sentido contrario, del artículo 7 de la Directiva no se puede deducir que la intención del legislador consistiera en limitar la protección del trabajador contra las medidas de represalia decididas por el empresario únicamente al despido, que, si bien constituye una medida de especial gravedad, no es, sin embargo, la única que puede disuadir eficazmente a un trabajador de hacer uso de su derecho a la protección jurisdiccional. Entre tales medidas disuasorias figuran, en particular, aquellas que, como en el litigio principal, se adoptan como reacción a una acción ejercitada en vía judicial contra el empresario y que están destinadas a obstaculizar las gestiones del trabajador despedido en su búsqueda de un nuevo empleo.

28 En estas circunstancias, procede responder al órgano jurisdiccional nacional que el artículo 6 de la Directiva obliga a los Estados miembros a introducir en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para garantizar una protección jurisdiccional al trabajador cuyo empresario, tras la extinción de la relación laboral, se niega a proporcionar referencias como reacción a una acción judicial ejercitada para exigir que se respete el principio de igualdad de trato en el sentido de la Directiva.

Costas

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

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Employment Appeal Tribunal, London, mediante resolución de 20 de noviembre de 1996, declara:

El artículo 6 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, obliga a los Estados miembros a introducir en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para garantizar una protección jurisdiccional al trabajador cuyo empresario, tras la extinción de la relación laboral, se niega a proporcionar referencias como reacción a una acción judicial ejercitada para exigir que se respete el principio de igualdad de trato en el sentido de dicha Directiva.

Rodríguez Iglesias	Ragnemalm	Schintgen	Mancini
Moitinho de Almeida	Murray	Edward	Puissochet
Hirsch	Jann		Ioannou

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 22 de septiembre de 1998.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

G. C. Rodríguez Iglesias