CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. ANTONIO SAGGIO

presentadas el 7 de octubre de 1999 *

1. Mediante resolución de 16 de abril de 1998, el Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern planteó al Tribunal de Justicia una cuestión prejudicial relativa a la interpretación del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 76/207/CEE. [1] Mediante dicha cuestión, se pretende saber si constituye una discriminación por razón de sexo incompatible con el Derecho comunitario el hecho de que una empresa se niegue a contratar a una mujer embarazada, por no poder, en virtud de la legislación nacional relativa a la protección de la maternidad, desempeñar desde el primer momento las tareas correspondientes al puesto de trabajo solicitado.

Marco jurídico comunitario

2. La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 (en lo sucesivo, «Directiva»), [2] 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 a la seguridad social. [3]

3. El artículo 2, apartado 1, de la Directiva define el concepto de igualdad de trato, precisando que «[...] supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar».

El apartado 3 del mismo artículo contiene una especie de excepción, en virtud de la cual: «La presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.»

4. En el caso de autos son asimismo pertinentes las siguientes disposiciones del artículo 3 de la Directiva: «La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional.»

* Lengua original: italiano.

1 — DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70.

2 — Antes citada.

3 — Artículo 1, apartado 1.

Marco jurídico nacional

5. El artículo 611 a del BGB (Código Civil alemán) contiene la mayor parte de las disposiciones de Derecho nacional pertinentes en el presente caso. Con arreglo a dicha disposición, el empresario no podrá desfavorecer a un trabajador por cuenta ajena por razón de su sexo en el marco de un acuerdo o de una medida, en particular en el momento de establecer la relación laboral, en caso de promoción profesional, o en el marco de una investigación o de un despido. No obstante, el BGB autoriza un trato diferente en la medida en que un sexo determinado constituya un requisito imperativo para el ejercicio de la actividad laboral de que se trate.

6. También son relevantes los artículos 3 a 5 de la Mutterschutzgesetz (Ley alemana de protección de la maternidad). El artículo 3 establece que la mujer no deberá trabajar durante su embarazo, cuando un certificado médico acredite que la vida o la salud de la madre o del hijo están en peligro si la madre continúa trabajando. En todo caso, las mujeres embarazadas no deberán trabajar durante las seis semanas anteriores al alumbramiento, salvo que declaren de manera expresa estar dispuestas a proseguir sus actividades. Tal declaración podrá ser revocada en cualquier momento.

El artículo 4 precisa cuáles son las tareas que no podrán ser confiadas a las mujeres embarazadas. Se trata de actividades físicas pesadas y tareas que expongan a las mujeres a los efectos de sustancias o radiaciones perjudiciales para la salud, polvos, gases o vapores, calor, frío, humedad, vibraciones o ruido. Además, la mencionada disposición prohíbe de forma expresa encomendar a mujeres embarazadas, entre otras, aquellas tareas que las obliguen, después del quinto mes de embarazo, a permanecer de pie de forma continuada durante más de cuatro horas al día, así como las tareas que, debido a su estado de gestación, impliquen un fuerte riesgo de contraer enfermedades profesionales o que en todo caso, por razón de este riesgo, representen un mayor peligro para la futura madre o para el feto.

Por último, con arreglo al artículo 5, apartado 1, la mujer deberá informar a su empresario de su embarazo tan pronto como tenga conocimiento de él, así como la fecha prevista para el parto.

Hechos y cuestión prejudicial

7. La Sra. Silke-Karin Mahlburg (en lo sucesivo, «demandante») es enfermera y trabajó, con un contrato de duración determinada, desde el 26 de agosto de 1994 hasta el 31 de agosto de 1995 en la Clínica de Cirugía Cardíaca de la Universidad de Rostock.

8. En febrero de 1995, la demandante solicitó que el mencionado complejo hospitalario la contratase por tiempo indefinido. El servicio de personal de la Universidad comunicó a la demandante que semejante procedimiento de contratación no era posible y que tenía que presentar una candidatura a un puesto de trabajo que fuera objeto de un anuncio de vacante.

9. El 1 de junio de 1995, la demandante presentó su candidatura a dos puestos, por tiempo indefinido, que estaban vacantes en el citado complejo hospitalario. Dichos puestos correspondían a dos empleos de quirófano en régimen de turnos que debían ser ocupados de inmediato. En realidad, las tareas previstas eran equivalentes a las ya desempeñadas por la demandante en el marco de su contrato de trabajo de duración determinada. Consistían en preparar y controlar, siguiendo las instrucciones, todo el instrumental esterilizado y los medicamentos necesarios para intervenciones quirúrgicas así como entregar el instrumental durante dichas intervenciones. En cuanto a los requisitos, para uno de los puestos se exigía haber cursado estudios completos de «enfermera de quirófano o de auxiliar de quirófano» y para el otro haber cursado «estudios completos de enfermería» y tener «experiencia de quirófano».

10. Entretanto, la demandante supo que estaba embarazada. El 13 de julio de 1995, mientras aún se encontraba en vigor su contrato de trabajo de duración determinada, la demandante notificó su embarazo a la Universidad, con arreglo al artículo 5, apartado 1, de la Mutterschutzgesetz. [4] A raíz de dicha notificación y en virtud de otras disposiciones de la Mutterschutzgesetz, no se le volvieron a encomendar tareas de enfermera de quirófano sino que desempeñó trabajos administrativos hasta la fecha en que se extinguió su contrato de trabajo.

11. La mencionada notificación también dio lugar a que, el 18 de septiembre de 1995, la Universidad de Rostock informase a la demandante de su decisión de no admitir su candidatura a los dos puestos de trabajo vacantes. Como justificación de dicho rechazo, la empresa alegó que los puestos vacantes implicaban el desempeño de tareas de quirófano, prohibidas para las mujeres embarazadas en virtud de los artículos 3 a 5 de la Mutterschutzgesetz.

12. Procede destacar además que para los dos puestos vacantes, sólo hubo otra candidatura aparte de la de la demandante, correspondiente a una mujer también embarazada, candidatura que fue asimismo rechazada. Por consiguiente, los dos puestos no se cubrieron hasta el otoño de 1995, tras la convocatoria de un concurso general.

4 — Véase el punto 3 de las presentes conclusiones.

13. Al ser rechazada su candidatura, la demandante interpuso un recurso ante el Arbeitsgericht Rostock (Tribunal de Trabajo de Rostock) con el fin de que dicho Tribunal declarase prolongada después del 31 de agosto de 1995 la relación laboral que mantenía con la Universidad de Rostock (fecha prevista para la expiración del contrato de trabajo de duración determinada) o, con carácter subsidiario, condenase a la Universidad de Rostock a pagar a la demandante una indemnización por daños y perjuicios.

14. El 15 de abril de 1997, el Arbeitsgericht Rostock desestimó el recurso. La demandante interpuso entonces un recurso de apelación ante el Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Tribunal Regional de Trabajo; en lo sucesivo, «LAG») mediante el que solicitaba que se declarase la existencia, a partir del 1 de septiembre de 1995, de una relación laboral en virtud de la cual disfrutaba de un contrato por tiempo indefinido como enfermera de quirófano. Según las observaciones presentadas por la demandante, esta pretensión se basa en el hecho de que, a raíz de la discriminación sufrida por razón de sexo, había adquirido el derecho a ser contratada por la Universidad.

15. Con arreglo a la resolución de remisión, el LAG parte de la base de que la cuestión de si la demandante tiene o no derecho a ser contratada depende de la interpretación del artículo 611 a del BGB. Según el órgano jurisdiccional remitente, de la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal de Trabajo) cabe deducir que el artículo 611 a no impide que una empresa se niegue a contratar a una candidata embarazada cuando, por razón de su estado, no pueda desempeñar las funciones a las que aspire.

16. Sin embargo, el LAG afirma también que el mencionado artículo del Código Civil alemán, por cuanto adapta el Derecho nacional a la Directiva, debe en todo caso ser interpretado de conformidad con esta última.

17. Al albergar dudas fundadas en cuanto a la conformidad de la interpretación del artículo 611 a del BGB con la Directiva, y en particular con su artículo 2, apartado 1, el LAG plantea al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Constituye una discriminación ilegal por razón de sexo en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, el hecho de que una empresa no contrate para un puesto vacante a una candidata apta, en principio, para desempeñar la actividad de que se trata por estar embarazada y no poder ocupar desde el primer momento y durante

el embarazo el puesto de trabajo por tiempo indefinido, debido a una prohibición de desempeñar dicha actividad laboral impuesta por la Mutterschutzgesetz?»

Cuestión prejudicial

18. El Tribunal de Justicia deberá pronunciarse una vez más sobre la cuestión, ya ampliamente examinada en la jurisprudencia, de la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el caso particular de las mujeres embarazadas.

19. En el asunto de autos, el órgano jurisdiccional nacional desea saber si constituye una discriminación por razón de sexo la negativa de una empresa a contratar a una mujer embarazada, en el supuesto de que tal negativa se deba a que ésta no podría desempeñar durante su embarazo las tareas que implica dicho puesto de trabajo debido a una prohibición impuesta en este sentido por la legislación nacional relativa a la protección de la maternidad.

20. En primer lugar, cabe destacar al respecto que, como se desprende en particular de la sentencia Dekker,[5] la negativa de un empresario a contratar a una mujer será considerada como una discriminación directa por razón de sexo si el motivo esencial de tal negativa afecta sólo a las mujeres y no a los hombres. En aplicación del mencionado principio, el Tribunal de Justicia ha subrayado repetidas veces que «[...] la negativa de contratación debida al embarazo solamente puede oponerse a las mujeres y, por lo tanto, constituye una discriminación directa por razón de sexo».[6]

21. En la sentencia Brown,[7] más reciente, relativa a la legalidad del despido de una mujer embarazada motivado por sus prolongadas ausencias debidas a enfermedades relacionadas con el embarazo, el Tribunal de Justicia precisó que «[...] el despido de una trabajadora por razón de su embarazo o *por una causa basada esencialmente en ese estado* sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, constituye una discriminación basada en el sexo». Resulta evidente que en la citada sentencia —que se puede hacer extensiva de forma plena al supuesto de negativa de contratación—[8] el Tribunal de Justicia ha querido subrayar que no es necesario que una medida adoptada respecto de una mujer embarazada esté motivada de forma explícita por su estado de embarazo para que constituya una discriminación directa. En efecto, basta con que

5 — Sentencia de 8 de noviembre de 1990 (C-177/88, Rec. p. I-3941), apartado 10.

6 — Sentencia Dekker, antes citada, apartado 12. Véanse también las sentencias de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, Rec. p. I-3979), apartado 13; de 5 de mayo de 1994, Habermann-Beltermann (C-421/92, Rec. p. I-1657), apartado 15, y de 14 de julio de 1994, Webb (C-32/93, Rec. p. I-3567), apartado 19.

7 — Sentencia de 30 de junio de 1998 (C-394/96, Rec. p. I-4185), apartado 16; el subrayado es mío.

8 — En cuanto a los aspectos relevantes en este asunto, me parece evidente que la negativa de contratación equivale a un despido. En efecto, en ambos supuestos se trata de una medida que priva de trabajo a la mujer embarazada.

la razón de la medida se base esencialmente en dicho estado. [9]

22. A mi juicio no cabe duda de que el asunto de autos corresponde al supuesto mencionado en último lugar. Es cierto que para justificar la negativa a considerar la candidatura presentada por la demandante, se alegó la imposibilidad de que ésta desempeñase desde el primer momento las tareas propias del puesto. Sin embargo, resulta también evidente que tal situación se debe claramente al embarazo y que, por consiguiente, el comportamiento de la Universidad de Rostock debe considerarse, al menos en principio, contrario a los artículos 2, apartado 1, y 3 de la Directiva.

23. Así las cosas, resulta necesario no obstante examinar si el comportamiento controvertido puede estar justificado con arreglo a la normativa nacional de protección de la maternidad que contiene la Mutterschutzgesetz. En efecto, como ya he recordado, [10] la Universidad de Rostock mantiene que, al prohibir que las mujeres embarazadas desempeñen durante el embarazo actividades consideradas peligrosas, la mencionada normativa implica una auténtica prohibición legal de contratación de la demandante.

24. Para analizar esta cuestión, procede partir de dos premisas. En primer lugar, la Mutterschutzgesetz constituye la aplicación en Alemania de la posibilidad de excepción a la igualdad de trato prevista por el artículo 2, apartado 3, de la Directiva. Como se deduce con facilidad de su texto, [11] la citada disposición reserva a los Estados miembros la posibilidad de adoptar o mantener en vigor disposiciones nacionales que impliquen un trato diferenciado según el sexo, en el supuesto de que tales disposiciones estén destinadas a proteger a la mujer durante el embarazo y la maternidad. En segundo lugar, conforme a reiterada jurisprudencia, [12] el Juez nacional que conoce de un asunto cuyo objeto está comprendido en el ámbito de aplicación de una Directiva, debe interpretar el Derecho nacional a la luz de ésta.

25. De lo expuesto se deduce que en el caso de autos la posibilidad de justificar la negativa a contratar a una mujer embarazada invocando la prohibición de desempeñar determinadas tareas definidas por la normativa nacional de protección de la maternidad depende de hecho de la interpretación del artículo 2, apartado 3, de la Directiva. Es decir, para resolver la cuestión que se le plantea al órgano jurisdiccional nacional procede examinar si es legítimo aplicar en el caso de autos la excepción al principio de igualdad de trato que contiene la citada disposición comunitaria.

9 — Véanse, al respecto, las conclusiones del Abogado General Sr. Tesauro en el asunto Webb, antes citado, y en particular los puntos 9 y 10.

10 — Véase el punto 11 de las presentes conclusiones.

11 — Véase el punto 3 de las presentes conclusiones.

12 — Véanse, al respecto, las sentencias de 20 de mayo de 1976, Mazzalai (111/75, Rec. p. 657), apartado 10; de 10 de abril de 1984, Von Colson y Komann (14/83, Rec. p. 1891), apartado 26, y de 13 de noviembre de 1990, Marleasing (C-106/89, Rec. p. I-4135), apartados 7 y 8.

26. En mi opinión, la respuesta a tal cuestión debe ser negativa. Según declaró el Tribunal de Justicia en el asunto Hofmann, [13] el artículo 2, apartado 3, de la Directiva «[...] al reservar a los Estados miembros el derecho a mantener o establecer disposiciones destinadas a la protección de la mujer en lo que se refiere "al embarazo y a la maternidad", [...] reconoce, en relación con el principio de igualdad, la justificación de proteger las necesidades de la mujer en un doble aspecto. Se trata de asegurar, por un lado, la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y con posterioridad a éste, hasta el momento en que se normalizan sus funciones fisiológicas y psíquicas después del parto y, por otro, la protección de las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones».

27. En la sentencia Thibault, [14] el Tribunal de Justicia precisó además que «[...] el ejercicio de los derechos conferidos a las mujeres en virtud del apartado 3 del artículo 2, no puede dar lugar a un trato desfavorable ni en lo que atañe a su acceso al empleo ni en lo que respecta a sus condiciones de trabajo. Desde esta perspectiva, la Directiva tiene por objeto conseguir una igualdad material y no meramente formal».

28. Considero que se deduce claramente de la jurisprudencia antes citada que el objetivo principal de la disposición comunitaria controvertida es reservar a los Estados miembros la posibilidad de adoptar o mantener en vigor disposiciones nacionales que, aunque impliquen un trato diferenciado según el sexo, resultan necesarias para «compensar» las situaciones desfavorables en las que se puedan encontrar las mujeres embarazadas. Se trata de alcanzar la igualdad real, incluso en los supuestos en los que la mera igualdad formal, obtenida mediante un trato idéntico, resulte insuficiente. Procede pues considerar que el artículo 2, apartado 3, de la Directiva sólo autoriza excepciones al principio de igualdad de trato si concurren dos requisitos, en particular, si se otorga mayor protección a la mujer, y por tanto un trato más favorable que al hombre, y si el objetivo específico de dicho trato —imposible de alcanzar por otros medios— consiste en alcanzar la igualdad sustancial.

29. En el asunto de autos resulta evidente que no concurren los dos requisitos mencionados. En primer lugar, la posible aplicación de la normativa nacional adoptada para adaptar el Derecho interno al artículo 2, apartado 3, de la Directiva, no otorgaría un trato de favor a la demandante sino que, al contrario, la penalizaría al

13 — Sentencia de 12 de julio de 1984 (184/83, Rec. p. 3047), apartado 25. Véanse también a este respecto las sentencias, antes citadas, Habermann-Beltermann, apartado 21; Brown, apartado 17, y Webb, apartado 20.

14 — Sentencia de 30 de abril de 1998 (C-136/95, Rec. p. I-2011), apartado 26. Véanse también a este respecto las conclusiones del Abogado General Sr. Tesauro en el asunto Habermann-Beltermann, antes citado, en particular el punto 11.

impedirle acceder al empleo. En segundo lugar, tal aplicación no crearía una verdadera igualdad, sino que daría lugar a comportamientos discriminatorios. Por consiguiente, considero que semejante aplicación de las disposiciones de la Mutterschutzgesetz sería claramente contraria a la *ratio* de la legislación comunitaria.

30. De hecho, el Tribunal de Justicia ya se pronunció en este sentido en la sentencia Habermann-Beltermann. [15] El objeto de dicho litigio consistía en la supuesta naturaleza discriminatoria de una medida mediante la cual un empresario resolvió el contrato celebrado con una empleada que quedó embarazada inmediatamente después de haber comenzado a trabajar. Esta medida, como la controvertida en el caso de autos, fue motivada por el hecho de que, sobre la base de las disposiciones que contiene la Mutterschutzgesetz, durante todo el período correspondiente al embarazo y al parto, la empleada no habría podido efectuar el trabajo nocturno estipulado en el contrato. [16]

En este asunto, el Tribunal de Justicia afirmó que «[...] sería contrario al objetivo de protección que persigue el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva y privaría de efecto útil a dicha disposición admitir que el contrato pueda ser declarado nulo o impugnado a causa del impedimento temporal de la trabajadora por cuenta ajena embarazada para desempeñar el trabajo nocturno para el que fue contratada». El Tribunal añadió que «[...] la ruptura de un contrato de duración indeterminada debido al embarazo de la trabajadora, ya sea como consecuencia de la nulidad o de una impugnación, no puede justificarse por el hecho de que una prohibición legal, impuesta por causa del embarazo, impida temporalmente a la trabajadora desempeñar un trabajo nocturno». [17]

31. La mencionada sentencia subraya asimismo otro elemento particularmente importante. Como ya tuve ocasión de señalar, [18] en el caso de autos los dos puestos solicitados por la demandante eran de carácter indefinido. Sin embargo, en el asunto Habermann-Beltermann, [19] el Tribunal de Justicia consideró que el comportamiento discriminatorio respecto de la mujer embarazada no encontraba justificación en el artículo 2, apartado 3, de la Directiva dado que «[...] las cuestiones prejudiciales se refieren a un contrato de duración indeterminada y que, por consiguiente, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres embarazadas sólo produce efectos durante un período limitado en relación con la duración total del contrato».

15 — Antes citada.

16 — Las semejanzas entre este asunto y el de autos se acentúan de forma considerable si se acoge la tesis defendida por el Abogado General Sr. Tesauro en sus conclusiones en el asunto Habermann-Beltermann, con arreglo a la cual «[...] la declaración de nulidad equivaldría a una negativa de contratación, en la medida en que produce efectos *ex tunc* y, por lo tanto, exactamente el mismo efecto que un contrato nunca celebrado» (punto 7 de las conclusiones).

17 — Sentencia Habermann-Beltermann antes citada, apartados 24 y 25.

18 — Véase el punto 9 de las presentes conclusiones.

19 — Antes citada, apartado 23.

Este aspecto reviste aún más importancia en la sentencia Webb. [20] El objeto de dicho litigio consistía en el despido de una empleada que, poco después de su contratación, supo que estaba embarazada. La justificación alegada consistía precisamente en que, durante el permiso de maternidad, la empleada no iba a poder cumplir con la tarea para la que había sido contratada, es decir, cubrir la plaza de otra trabajadora también embarazada. A pesar del carácter temporal de tales funciones, el empresario aseguró con claridad a la empleada que su contrato sería prolongado tras el período de sustitución. Por consiguiente, el puesto de trabajo debía considerarse por tiempo indefinido.

Sobre la base de tales elementos, el Tribunal de Justicia afirmó que «[...] el despido de una mujer encinta, contratada por tiempo indefinido, no puede fundarse en su incapacidad para cumplir uno de los requisitos esenciales de su contrato de trabajo. La disponibilidad del empleado es necesariamente para el empleador un requisito esencial del buen cumplimiento del contrato de trabajo. Pero la protección que el Derecho comunitario garantiza a la mujer durante el embarazo y, después, tras el parto, no puede depender de si la presencia de la interesada, durante el período correspondiente a su maternidad, es indispensable para la buena marcha de la empresa en la que está empleada. La interpretación contraria privaría de efecto útil a las disposiciones de la Directiva».

El Tribunal de Justicia llegó a la conclusión de que «[...] la resolución de un contrato por tiempo indefinido debido al embarazo de la trabajadora no puede justificarse por el hecho de que la empleada se encuentre, con carácter meramente temporal, en la imposibilidad de efectuar el trabajo para el que fue contratada». [21] Considero que la solución adoptada en la sentencia que acabo de citar puede extrapolarse al presente caso de forma que se excluya, también desde dicho punto de vista, la aplicabilidad de la excepción que contiene el artículo 2, apartado 3, de la Directiva.

32. En mi opinión, habida cuenta de todas las consideraciones anteriores y de la jurisprudencia mencionada, procede concluir que, en lo que respecta al presente caso, una legislación nacional adoptada con arreglo al artículo 2, apartado 3, de la Directiva, que impide que una mujer embarazada desempeñe determinadas tareas consideradas peligrosas para su salud o la del feto, no puede servir de justificación para una discriminación directa como la no contratación motivada por el hecho de que dicha mujer no pueda, temporalmente, desarrollar las actividades para las que haya sido contratada con carácter indefinido. Tal utilización de la legislación nacional sería claramente contraria a los fines de la disposición comunitaria a la que da ejecución, y privaría de

20 — Antes citada.

21 — Sentencia Webb, antes citada, apartados 26 y 27.

efecto útil a la protección de la maternidad que contempla la Directiva.

33. Así las cosas, considero oportuno efectuar en este momento ciertas consideraciones respecto de una cuestión que se planteó en la vista. Se trata del problema de las cargas, a veces considerables, que pueden verse obligados a soportar los empresarios para garantizar la igualdad de trato a las mujeres embarazadas y, por consiguiente, la protección de la maternidad. A este respecto, se trata en efecto de saber si hay que privilegiar siempre el principio de no discriminación o si, en determinadas circunstancias, cabe justificar algunas excepciones para tener en cuenta las exigencias de las empresas más frágiles.

34. Resulta incontestable que el hecho de que buena parte del peso de la protección de la maternidad recaiga sobre los empresarios constituye un problema real que merece atención. Sin embargo, considero que lo anterior no puede influir en modo alguno en las conclusiones a las que he llegado con anterioridad. La igualdad de trato entre hombres y mujeres, en particular en supuestos como los aquí examinados, constituye un principio fundamental del ordenamiento jurídico comunitario que no cabe restringir para tomar en consideración dicho tipo de exigencias.

35. Al menos en cuanto a los aspectos de carácter económico, entre otros, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia es muy clara. La sentencia Dekker señala de forma expresa que «[...] la denegación de contratación debida a las consecuencias económicas de la baja por maternidad se basa esencialmente en el embarazo. Esta discriminación no puede justificarse mediante argumentos relacionados con el perjuicio económico padecido por el empresario en caso de contratación de una mujer embarazada durante su período de descanso por maternidad». [22]

36. Por consiguiente, en mi opinión, la cuestión planteada en la vista debe encontrar respuesta en acciones «positivas» de protección de la situación de los empresarios más frágiles, que deberán ser desarrolladas en el marco de la política social de los Estados miembros, quizás con el apoyo de un sistema de coordinación de ámbito comunitario. Sólo deseo añadir al respecto que el desarrollo de tales acciones no se opone necesariamente a la protección de la mujer. Al contrario, estimo que de este modo quedaría reforzada su posición al eliminar la razón de ser de numerosos comportamientos discriminatorios.

22 — Antes citada, apartado 12.

Conclusión

37. Habida cuenta de las consideraciones expuestas, sugiero al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a la cuestión planteada por el Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern:

«El hecho de que una empresa no contrate a una candidata apta, en principio, para desempeñar las tareas correspondientes al puesto vacante porque al estar embarazada no podrá, durante el embarazo, ocupar desde el primer momento el puesto de trabajo por tiempo indefinido, debido a la prohibición de encomendar a mujeres embarazadas determinadas tareas, establecida por la legislación relativa a la protección de la maternidad, constituye una discriminación ilegal por razón de sexo en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976.»