

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)  
de 11 de octubre de 2007 \*

En el asunto C-460/06,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el tribunal du travail de Bruxelles (Bélgica), mediante resolución de 6 de noviembre de 2006, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de noviembre de 2006, en el procedimiento entre

**Nadine Paquay**

y

**Société d'architectes Hoet + Minne SPRL,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. A. Rosas, Presidente de Sala, y los Sres. U. Løhmus, J.N. Cunha Rodrigues y A. Ó Caoimh (Ponente) y la Sra. P. Lindh, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. R. Grass;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

\* Lengua de procedimiento: francés.

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno belga, por la Sra. L. Van den Broeck, en calidad de agente;
  
- en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por el Sr. W. Ferrante, avvocato dello Stato;
  
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas por el Sr. M. van Beek, en calidad de agente;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de los artículos 2, apartado 1, 5, apartado 1, y 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 (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), y del artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de

1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348, p. 1).

- 2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Paquay (en lo sucesivo, «demandante») y la Société d'architectes Hoet + Minne SPRL (en lo sucesivo, «demandada»), en relación con el despido de la demandante.

## **Marco jurídico**

### *Normativa comunitaria*

#### Directiva 76/207

- 3 Como resulta de su artículo 1, la Directiva 76/207 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.
- 4 Según el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 76/207, este principio 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.

- 5 Con arreglo al artículo 2, apartado 3, de la misma Directiva, ésta no obstará a las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.
  
- 6 A tenor del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, 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.
  
- 7 De conformidad con el artículo 6 de la citada 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 de la misma Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras autoridades competentes.

#### Directiva 92/85

- 8 Del noveno considerando de la Directiva 92/85 resulta que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
  
- 9 Según el decimoquinto considerando de la misma Directiva, el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y es conveniente establecer una prohibición de despido.

10 El artículo 10 de la Directiva 92/85 tiene el siguiente tenor:

«Como garantía para las trabajadoras [embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia], a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

- 1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.
  - 2) Cuando se despidiera a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.
  - 3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.»
- 11 Con arreglo al artículo 12 de la Directiva 92/85, los Estados miembros incorporarán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier trabajadora que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de dicha Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional y/o, de conformidad con las legislaciones y/o las prácticas nacionales, mediante el recurso a otras instancias competentes.

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

*Normativa nacional*

- 13 A tenor del artículo 40 de la Ley de 16 de marzo de 1971, sobre el trabajo (*Moniteur belge* de 30 de marzo de 1971, p. 3931):

«El empresario que emplee a una trabajadora embarazada no podrá realizar ningún acto orientado a poner fin unilateralmente a la relación laboral desde el momento en el que se le informó del embarazo y hasta que haya transcurrido un mes desde el fin del permiso por maternidad, excepto por motivos ajenos al estado físico derivado del embarazo o el parto.

La carga de la prueba de esos motivos corresponderá al empresario. El empresario deberá informar de ello por escrito a la trabajadora que lo solicite.

Si el motivo de despido invocado no respondiere a lo dispuesto en el párrafo primero, o si no hubiere ningún motivo, el empresario pagará a la trabajadora una indemnización global equivalente a la remuneración bruta de seis meses, sin perjuicio de las indemnizaciones que se le deban en concepto de ruptura del contrato de trabajo.»

- 14 La Ley de 4 de agosto de 1978, de reorientación económica (*Moniteur belge* de 17 de agosto de 1978, p. 9106), adaptó el Derecho belga a la Directiva 76/207, y en su título V establece medidas de protección jurídica en materia de discriminación por razón de sexo.
- 15 El artículo 131 de esta Ley confiere a cualquiera que se estime perjudicado un derecho de acción, ante la jurisdicción competente, con objeto de que se le apliquen las disposiciones del título V de esta Ley.
- 16 Resulta de la resolución de remisión que el título V de la Ley de 4 de agosto de 1978 no establece ninguna sanción civil específica a este respecto.

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

- 17 La demandante, empleada en el estudio de arquitectura de la demandada desde el 24 de diciembre de 1987, disfrutó de un permiso de maternidad desde septiembre hasta finales de diciembre de 1995.
- 18 Su permiso de maternidad terminó el 31 de diciembre de 1995 y el período de protección contra el despido, que se extiende del comienzo del embarazo al final del permiso de maternidad, expiró, conforme a la normativa belga, el 31 de enero de 1996.
- 19 La demandante fue despedida mediante carta certificada de 21 de febrero de 1996 (es decir, en una fecha en la que el período de protección había terminado), con un preaviso de seis meses a contar desde el 1 de marzo de 1996. La demandada puso fin al contrato el 15 de abril de 1996 y pagó una indemnización correspondiente a la liquidación del resto del período de preaviso.

- 20 El órgano jurisdiccional remitente señala que la decisión de despedir a la demandante fue tomada, y en cierto modo se vio concretada, cuando ésta estaba embarazada y antes del 31 de enero de 1996, esto es, con anterioridad a la fecha en que terminaba el período de protección contra el despido.
- 21 Resulta de la resolución de remisión que, durante el período de embarazo, la demandada puso un anuncio en un periódico, el 27 de mayo de 1995, para contratar a una secretaria y, el 6 de junio de 1995, respondió a una candidata que «el puesto estará vacante desde mediados de septiembre de 1995 hasta enero de 1996», período que se correspondía con el previsible permiso de maternidad, «y, posteriormente, a partir de agosto de 1996», es decir, a partir de la finalización previsible del período de preaviso de seis meses si éste se notificaba regularmente después del período de protección. No se discute que en la fecha de 27 de mayo de 1995, la sociedad conocía el embarazo y que el anuncio se refería al puesto de trabajo que ocupaba la demandante.
- 22 Se desprende asimismo de la resolución de remisión que la demandada puso un segundo anuncio en octubre de 1995 (esto es, poco tiempo después de que comenzase el permiso de maternidad), cuyo texto decía: «contabilidad, McIntosch, disp. inm., pr carr. en peq. equip.». Es pacífico que la mención «pr carr.», significa «para [hacer] carrera», lo que confirma que la intención de la sociedad era sustituir definitivamente a la demandante y que esta decisión se tomó cuando ésta estaba embarazada.
- 23 En cuanto a los motivos del despido, y habida cuenta de que la carga de la prueba incumbe al empresario, el órgano jurisdiccional remitente aclara, en una resolución de 26 de abril de 2006, que el motivo de despido que alega la demandada, a saber, la falta de adaptación a la evolución de los oficios relacionados con la arquitectura, no fue probado, considerando, en particular, que los informes elaborados el 1 de marzo de 1996 indican que la demandante siempre trabajó «a entera satisfacción del empresario». Por lo tanto, dicho órgano jurisdiccional estimó que el despido de la demandante no era ajeno al embarazo o, al menos, al hecho del nacimiento de un hijo.

24 El órgano jurisdiccional remitente señala, igualmente, que el artículo 40 de la Ley de 16 de marzo de 1971, según una interpretación a la luz de los trabajos preparatorios, no obsta a que la decisión de despido se tome durante el período de protección, siempre que la notificación a la trabajadora se realice una vez transcurrido más de un mes desde la finalización del permiso de maternidad.

25 En estas circunstancias, el tribunal du travail de Bruxelles decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 10 de la Directiva [92/85] en el sentido de que sólo prohíbe notificar una decisión de despido durante el período de protección establecido en el punto 1 de este artículo, o en el sentido de que también prohíbe tomar la decisión de despedir a la trabajadora y preparar su sustitución definitiva antes de que termine el período de protección?

2) El despido notificado tras el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85, pero que no es ajeno a la maternidad o al nacimiento de un hijo, ¿es contrario al artículo 2, apartado 1 (o al artículo 5, apartado 1), de la Directiva [76/207], y, en este supuesto, debe ser la sanción, al menos, equivalente a la que el Derecho nacional establece en aplicación del artículo 10 de la Directiva 92/85?»

## **Sobre las cuestiones prejudiciales**

### *Sobre la primera cuestión*

26 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en sustancia, si el artículo 10 de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de

que prohíbe no solamente notificar una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, durante el período de protección al que se refiere el punto 1 de este artículo, sino también tomar esa decisión de despido y preparar la sustitución definitiva de tal trabajadora, antes de que expire dicho período.

27 A este respecto, procede recordar, en primer lugar, que el objetivo de la Directiva 92/85 consiste en impulsar la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

28 En este ámbito, el Tribunal de Justicia también ha declarado que el objetivo perseguido por las reglas del Derecho comunitario que regulan la igualdad entre hombres y mujeres, en el campo de los derechos de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz, consiste en proteger a las trabajadoras antes y después de dar a luz (véase la sentencia de 8 de septiembre de 2005, McKenna, C-191/03, Rec. p. I-7631, apartado 42).

29 Ya antes de entrar en vigor la Directiva 92/85, el Tribunal de Justicia había declarado que, en virtud del principio de no discriminación y, en especial, de los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, debe ser reconocida a la mujer una protección contra el despido no solamente durante el permiso de maternidad, sino también durante todo el embarazo. Según el Tribunal de Justicia, un despido durante esos períodos sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. p. I-3979, apartado 15; de 30 de junio de 1998, Brown, C-394/96, Rec. p. I-4185, apartados 24 a 27, y McKenna, antes citada, apartado 47).

30 Precisamente en consideración al riesgo que un posible despido supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la

trabajadora encinta a interrumpir voluntariamente su embarazo, el legislador comunitario ha previsto, en el artículo 10 de la Directiva 92/85, una protección particular para la mujer estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad (véanse las sentencias de 14 de julio de 1994, Webb, C-32/93, Rec. p. I-3567, apartado 21; Brown, antes citada, apartado 18; de 4 de octubre de 2001, Tele Danmark, C-109/00, Rec. p. I-6993, apartado 26, y McKenna, antes citada, apartado 48).

- 31 A continuación, es preciso señalar que, durante dicho período, el artículo 10 de la Directiva 92/85 no establece ninguna excepción o inaplicación de la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, salvo en casos excepcionales no inherentes a su estado y siempre que el empresario justifique por escrito las causas de dicho despido (sentencias, antes citadas, Webb, apartado 22; Brown, apartado 18, y Tele Danmark, apartado 27).
- 32 Por último, se ha de observar que, en el marco de la aplicación del artículo 10 de la Directiva 92/85, los Estados miembros no pueden modificar el alcance del concepto de «despido», privando así de efectos al ámbito de protección que ofrece este precepto y poniendo en peligro su efecto útil.
- 33 Habida cuenta de los objetivos perseguidos por la Directiva 92/85 y, más en concreto, de los perseguidos por su artículo 10, procede declarar que la prohibición de despido, durante el período de protección, de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia no se limita a la notificación de la decisión de despido. La protección que esa disposición confiere a estas trabajadoras excluye tanto la adopción de una decisión de despido como los actos preparatorios del despido, como la búsqueda y previsión de un sustituto definitivo de la empleada de que se trate, debido al embarazo o al nacimiento de un hijo.
- 34 En efecto, como indica acertadamente el Gobierno italiano, un empresario, como el del litigio en el procedimiento principal, que decide sustituir a una trabajadora

embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, a causa de su estado, y que toma iniciativas concretas para su sustitución desde el momento en que tiene conocimiento de su embarazo, persigue exactamente el objetivo que prohíbe la Directiva 92/85, a saber, despedir a una trabajadora a causa de su estado de embarazo o del nacimiento de un hijo.

- 35 Es preciso señalar que una interpretación contraria, que limite la prohibición de despido solamente a la notificación de una decisión de despido durante el período de protección al que se refiere el artículo 10 de la Directiva 92/85, privaría a este artículo de su efecto útil y podría generar un riesgo de elusión de esta prohibición por parte de los empresarios, en detrimento de los derechos reconocidos por la Directiva 92/85 a las mujeres embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia.
- 36 No obstante, se ha de recordar que, como se desprende del apartado 31 de la presente sentencia, una trabajadora embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia, puede ser despedida, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85, durante el período de protección al que se refiere esta disposición en casos excepcionales no inherentes a su estado, admitidos por las legislaciones o prácticas nacionales.
- 37 Por otra parte, respecto a la carga de la prueba aplicable en circunstancias como las del procedimiento principal, corresponde al órgano jurisdiccional nacional aplicar las disposiciones pertinentes de la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998 L 14, p. 6), que, en virtud de su artículo 3, apartado 1, letra a), se aplica a las situaciones cubiertas por la Directiva 92/85, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo. Del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 97/80 se desprende que, cuando una persona se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato y presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

38 Habida cuenta de lo que precede, se ha de responder a la primera cuestión que el artículo 10 de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que prohíbe no solamente notificar una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, durante el período de protección al que se refiere el apartado 1 de dicho artículo, sino también adoptar medidas preparatorias de tal decisión antes de expirar dicho período.

*Sobre la segunda cuestión*

39 Por medio de su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, sustancialmente, por un lado, si una decisión de despido, a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, notificada una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85, es contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, y, por otro lado, en el supuesto de que se demuestre una infracción de estas disposiciones de la Directiva 76/207, si la medida elegida por el Estado miembro en virtud del artículo 6 de esta última Directiva para sancionar la infracción de dichas disposiciones debe ser, como poco, equivalente a la establecida por el Derecho nacional en aplicación de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85.

40 Por lo que atañe a la primera parte de la segunda cuestión, procede recordar que, como resulta del apartado 29 de la presente sentencia, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que se debe reconocer a la mujer una protección contra el despido no solamente durante el permiso de maternidad, sino también durante todo el embarazo. El despido de una trabajadora durante su embarazo o su permiso de maternidad por razones conexas con el embarazo o el nacimiento de un hijo constituye una discriminación directa por razón de sexo contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207.

41 Como se desprende de la respuesta del Tribunal de Justicia a la primera cuestión y, en particular, de los apartados 35 y 38 de la presente sentencia, carece de pertinencia

el hecho de que tal decisión de despido se notifique una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85. Cualquier otra interpretación de los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 restringiría la extensión de la protección concedida por el Derecho comunitario a las mujeres embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia, y ello en contra de la estructura y evolución de las reglas del Derecho comunitario que regulan la igualdad entre hombres y mujeres en este campo.

42 Por lo tanto, procede responder a la primera parte de la segunda cuestión que una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo es contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, cualquiera que sea el momento en que se notifique esa decisión de despido e incluso si se notifica una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85.

43 En cuanto a la segunda parte de la segunda cuestión, se ha de recordar que, en virtud del artículo 6 de la Directiva 76/207, los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada por una discriminación, como la controvertida en el procedimiento principal, contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de esta Directiva, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional. Tal obligación implica que las medidas de que se trata sean suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo de la Directiva 76/207 y puedan ser efectivamente invocadas ante los órganos jurisdiccionales nacionales por las personas afectadas (véase la sentencia de 2 de agosto de 1993, Marshall, C-271/91, Rec. p. I-4367, apartado 22).

44 Dicho artículo 6 no impone a los Estados miembros una medida determinada en caso de incumplimiento de la prohibición de discriminación, sino que deja a los Estados miembros la libertad de elegir entre las diferentes soluciones apropiadas para alcanzar el objetivo de la Directiva 76/207, en función de las distintas situaciones que puedan presentarse (sentencias de 10 de abril de 1984, von Colson y Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, apartado 18, y Marshall, antes citada, apartado 23).

- 45 No obstante, el objetivo es lograr la igualdad efectiva de oportunidades y, por tanto, no puede alcanzarse sin las medidas apropiadas para restablecer dicha igualdad cuando no ha sido respetada. Dichas medidas deben garantizar una tutela judicial efectiva y eficaz y surtir un efecto disuasorio real frente al empresario (sentencia Marshall, antes citada, apartado 24).
- 46 Tales imperativos implican necesariamente la consideración de las características propias de cada caso de violación del principio de igualdad. Cuando la reparación pecuniaria es la medida adoptada para alcanzar el objetivo antes indicado, debe ser adecuada en el sentido de que debe permitir compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos a causa del despido discriminatorio, según las normas nacionales aplicables (sentencia Marshall, antes citada, apartados 25 y 26).
- 47 Conviene recordar que, conforme al artículo 12 de la Directiva 92/85, los Estados miembros también tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para que cualquier persona que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta Directiva, incluidas las que se desprenden del artículo 10, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional. El artículo 10, punto 3, de la Directiva 92/85 establece específicamente que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1 de este último.
- 48 Resulta de las respuestas del Tribunal de Justicia a la primera cuestión y a la primera parte de la segunda cuestión que la notificación de una decisión de despido, adoptada a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, a una trabajadora durante el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85, la adopción de tal decisión durante ese período, aun sin producirse la notificación, y los preparativos para la sustitución definitiva de esa trabajadora por las mismas causas son contrarios a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, así como al artículo 10 de la Directiva 92/85.

- 49 Aun reconociendo que los Estados miembros no tienen la obligación, ni en virtud del artículo 6 de la Directiva 76/207 ni en virtud del artículo 12 de la Directiva 92/85, de adoptar una medida determinada, la medida elegida debe permitir, como resulta del apartado 45 de la presente sentencia, que se garantice una tutela judicial efectiva y eficaz, debe tener un efecto disuasorio real frente al empresario y, en todo caso, debe ser adecuada en relación con el perjuicio sufrido.
- 50 Si, en virtud de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85 y para cumplir con lo exigido en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de sanciones, un Estado miembro elige sancionar el incumplimiento de las obligaciones derivadas de ese artículo 10 con una indemnización pecuniaria determinada, tal elección implica, como alega el Gobierno italiano en el presente asunto, que la medida elegida por ese Estado miembro en caso de incumplimiento, en idénticas circunstancias, de la prohibición de discriminación establecida en los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 debe ser, como poco, equivalente.
- 51 Ahora bien, si la indemnización elegida por un Estado miembro en virtud del artículo 12 de la Directiva 92/85 se considera necesaria para proteger a las trabajadoras de que se trata, es difícil comprender cómo una indemnización más pequeña, adoptada para dar cumplimiento al artículo 6 de la Directiva 76/207, podría considerarse adecuada en relación con el perjuicio sufrido, si dicho perjuicio consiste en un despido en circunstancias idénticas y es contrario a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de esta última Directiva.
- 52 Por otra parte, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, al elegir la solución adecuada para garantizar el objetivo de la Directiva 76/207, los Estados miembros deben procurar que las infracciones del Derecho comunitario sean sancionadas en condiciones de fondo y de procedimiento análogas a las aplicables a las infracciones del Derecho nacional que tengan una índole y una importancia similares (sentencias de 21 de septiembre de 1989, Comisión/Grèce, 68/88, Rec. p. 2965, apartado 24, y de 22 de abril de 1997, Draehmpaehl, C-180/95, Rec. p. I-2195, apartado 29). Este razonamiento se aplica *mutatis mutandis* a aquellas violaciones del Derecho comunitario que tengan una naturaleza y una importancia similares.

53 Por consiguiente, procede responder a la segunda parte de la segunda cuestión que, dado que una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, notificada una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85 es contraria tanto a esta última disposición de la Directiva 92/85 como a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, la medida elegida por un Estado miembro en virtud del artículo 6 de esta última Directiva, para sancionar la infracción de estas disposiciones deberá ser, como poco, equivalente a la establecida por el Derecho nacional en aplicación de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85.

54 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, se ha de responder a la segunda cuestión que una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo es contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, cualquiera que sea el momento en que se notifique esa decisión de despido e incluso si se notifica una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85. Dado que tal decisión de despido es contraria tanto al artículo 10 de la Directiva 92/85 como a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, la medida elegida por un Estado miembro en virtud del artículo 6 de esta última Directiva, para sancionar la infracción de estas disposiciones deberá ser, como poco, equivalente a la establecida por el Derecho nacional en aplicación de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85.

## **Costas**

55 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. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

- 1) **El artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), debe interpretarse en el sentido de que prohíbe no solamente notificar una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo, durante el período de protección al que se refiere el punto 1 de dicho artículo, sino también adoptar medidas preparatorias de tal decisión antes de expirar dicho período.**
  
- 2) **Una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo es contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el momento en que se notifique esa decisión de despido e incluso si se notifica una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85. Dado que tal decisión de despido es contraria tanto al artículo 10 de la Directiva 92/85 como a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, la medida elegida por un Estado miembro en virtud del artículo 6 de esta última Directiva, para sancionar la infracción de estas disposiciones deberá ser, como poco, equivalente a la establecida por el Derecho nacional en aplicación de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85.**

Firmas