

Asunto 152/84

M. H. Marshall
contra
Southampton and South-West Hampshire
Area Health Authority (Teaching)

(petición de decisión prejudicial
presentada por la Court of Appeal del Reino Unido)

«Igualdad de trato entre hombres y mujeres —
Condiciones de despido»

Sumario

1. *Política social — Trabajadores masculinos y trabajadores femeninos — Acceso al empleo y condiciones de trabajo — Igualdad de trato — Directiva 76/207 — Artículo 5, apartado 1 — Despido — Concepto*
(Directiva del Consejo 76/207, art. 5, apartado 1)
2. *Política social — Trabajadores masculinos y femeninos — Acceso al empleo y condiciones de trabajo — Igualdad de trato — Excepciones en materia de seguridad social — Excepción relativa a la edad de nacimiento del derecho a pensión de jubilación — Interpretación restrictiva*
[Directivas del Consejo 76/207, art. 1, apartado 2, y 79/7, art. 7, apartado 1, letra a)]
3. *Política social — Trabajadores masculinos y trabajadores femeninos — Acceso al empleo y condiciones de trabajo — Igualdad de trato — Política que relaciona el nacimiento del derecho a la pensión de jubilación del Estado y despido — Edad de nacimiento del derecho a la pensión de jubilación del Estado y despido — Edad de nacimiento del derecho a pensión diferente según el sexo — Discriminación*
(Directiva del Consejo 76/207, art. 5, apartado 1)
4. *Actos de las instituciones — Directivas — Efecto directo — Requisitos*
(Tratado CEE, art. 189)

5. *Actos de las instituciones — Directivas — Efecto directo — Límites — Posibilidad de invocar una directiva frente a un particular — Exclusión*
(Tratado CEE, art. 189)
6. *Política social — Trabajadores masculinos y femeninos — Acceso al empleo y condiciones de trabajo — Igualdad de trato — Directiva 76/207 — Artículo 5, apartado 1 — Efecto en las relaciones entre Estado y particulares — Estado empleador*
(Directiva del Consejo 76/207, art. 5, apartado 1)

1. La noción de despido que figura en el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 debe entenderse en un sentido amplio, y dentro de esta interpretación cabe acoger un límite de edad para el cese obligatorio de los trabajadores en el marco de una política general de jubilación seguida por un empresario, aun cuando tal cese implique la concesión de una pensión de jubilación.
2. A la vista de la importancia fundamental del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, la excepción al ámbito de aplicación de la Directiva 76/207, relativa a la aplicación de este principio en lo que se refiere al acceso al empleo y las condiciones de trabajo, prevista en el artículo 1, apartado 2, en materia de seguridad social, debe interpretarse de manera restrictiva. En consecuencia, la excepción a la prohibición de discriminación por razón de sexo prevista en el artículo 7, apartado 1, letra a), de la Directiva 79/7, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, sólo es aplicable a la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y jubilación y a las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones de la seguridad social.
3. El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 debe ser interpretado en el sentido de que una política general de despido, que implique el despido de una mu-

jer por el único motivo de que ha alcanzado o sobrepasado la edad a partir de la cual tiene derecho a una pensión del Estado y que es distinta, según la legislación nacional, para hombres y mujeres, constituye una discriminación por razón de sexo prohibida por esta Directiva.

4. En todos los casos en que —desde el punto de vista del contenido— las disposiciones de una directiva se revelen como incondicionales y lo suficientemente precisas, los particulares están legitimados para invocarlas frente al Estado, cuando éste, en los plazos señalados, no incorpore la directiva a la legislación interna o cuando la incorpore incorrectamente.

En efecto, sería incompatible con el carácter obligatorio que el artículo 189 del Tratado reconoce a la directiva excluir, en principio, que la obligación impuesta por ella pueda ser invocada por las personas afectadas. En consecuencia, el Estado miembro que no ha tomado, en los plazos previstos, las medidas de ejecución impuestas por la directiva no puede oponer frente a los particulares el incumplimiento, por el propio Estado, de las obligaciones que la directiva lleva implícitas. En este aspecto, no tiene importancia el carácter con que actúe el Estado, como empresario o como autoridad pública. En uno y otro caso, conviene en efecto evitar que el Estado pueda aprovecharse de hacer caso omiso del Derecho comunitario.

5. Según el artículo 189 del Tratado, el carácter obligatorio de una directiva, en el que se basa la posibilidad de invocarla ante un órgano jurisdiccional nacional, no existe más que para «todo Estado miembro destinatario». De ello se sigue que una directiva no puede crear por sí misma obligaciones para un particular y que una disposición de una Directiva, por lo tanto, no puede ser invocada, como tal, frente a un particular.
6. El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, relativo a la prohibición de toda discriminación por razón de sexo en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, incluyendo las del despido, puede ser invocado contra una autoridad estatal, que actúe en calidad de empresario para impedir la aplicación de cualquier disposición nacional no conforme a dicho artículo 5, apartado 1.

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SIR GORDON SLYNN
presentadas el 18 de septiembre de 1985 *

*Señor Presidente,
Señores Jueces,*

La Court of Appeal inglesa, en el marco de un asunto sustanciado ante ella en apelación contra una sentencia del Employment Appeal Tribunal, ha sometido al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, mediante una resolución de remisión de 12 de marzo de 1984 y en virtud del artículo 177 del Tratado CEE, una petición de decisión prejudicial.

La Srta. Marshall nació el 4 de febrero de 1918. La Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (en lo sucesivo «la Authority») estaba, en la época en que se producen los hechos de este asunto, constituida de conformidad con el artículo 8, apartado 1.A, letra b), de la National Health Service Act de 1977. La Court of Appeal manifestó que «se trataba, en consecuencia, de una emanación

del Estado». La Srta. Marshall trabajó para la Authority desde junio de 1966 y estaba vinculada con ella por un contrato de trabajo como especialista principal en dietética desde el 23 de mayo de 1974 hasta la fecha de su despido. Desde aproximadamente 1975 la Authority ha seguido una política, reflejada por escrito, según la cual, por lo general, sus colaboradores de sexo femenino se jubilaban a la edad de 60 años y los varones a los 65 años. El apartado 1 del documento que define esta política establece que: «La edad normal de jubilación será aquella en que sean pagaderas las pensiones de la seguridad social». Esta política formaba parte, implícitamente, de las condiciones del contrato de trabajo de la Srta. Marshall. La Authority está dispuesta a admitir excepciones a la aplicación de esta política, en todo o en parte, en relación con individuos concretos y en función de circunstancias particulares. Estableció una excepción parcial en el caso de la Srta. Marshall, quien, si la citada política le hubiese sido aplicada pura y

* Traducción del inglés.