

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA  
26 de febrero de 1986 \*

En el asunto 152/84,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, en aplicación del artículo 177 del Tratado CEE, por la Court of Appeal del Reino Unido destinada a obtener, en el litigio pendiente ante este órgano jurisdiccional entre

**M. H. Marshall**

y

**Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching),**

una decisión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 76/207 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),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres. Mackenzie Stuart, Presidente; U. Everling y K. Bahlmann, Presidentes de Sala; G. Bosco, T. Koopmans, O. Due y T. F. O'Higgins, Jueces,

Abogado General: Sir Gordon Slynn  
Secretario: Sra. D. Louterman, Administrador

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la demandante en el litigio principal, por los Sres. S. Grosz y M. Beloff, Q. C. Barristers de Londres, en la fase escrita, y por el Sr. M. Beloff, Q. C., en la fase oral;
- en nombre de la demandada, por el Sr. C. H. Brown, Solicitor de Winchester, en la fase escrita, y por el Sr. A. Hillier, Barrister, en la fase oral;

\* Lengua de procedimiento: inglés.

- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. S. J. Hay, del Treasury Solicitor's Department, Londres, en calidad de Agente, en la fase escrita, y por la Sra. S. J. Hay y el Sr. P. Goldsmith, Barrister, en la fase oral;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. A. Tolodano Laredo, Consejero Jurídico principal, y el Sr. J. R. Currall, miembro de su Servicio Jurídico, en calidad de Agentes,

oídas las conclusiones del Abogado General presentadas en audiencia pública el 18 de septiembre de 1985,

dicta la presente

### SENTENCIA

(No se reproducen los antecedentes de hecho)

### Fundamentos de Derecho

- 1 Por resolución de 12 de marzo de 1984, presentada al Tribunal de Justicia el 19 de junio siguiente, la Court of Appeal ha planteado, en virtud del artículo 177 del Tratado CEE, dos cuestiones prejudiciales referidas a la interpretación de la Directiva 76/207 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).
- 2 Estas cuestiones se han suscitado en un litigio planteado entre la Sra. M. H. Marshall (en lo sucesivo la demandante) y la Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (en lo sucesivo la demandada), relativo a si el despido de la demandante es compatible con el artículo 6, apartado 4, de la Sex Discrimination Act (en lo sucesivo SDA) y con el Derecho comunitario.
- 3 La demandante, que nació el 4 de febrero de 1918, estuvo empleada por la demandada desde el mes de junio de 1966 hasta el 31 de marzo de 1980. Desde el 23 de mayo de 1974 fue titular de un contrato de trabajo en calidad de especialista principal en dietética.

- 4 El 31 de marzo de 1980, es decir, aproximadamente cuatro semanas después de haber cumplido 62 años de edad, la demandante fue despedida a pesar de haber manifestado su voluntad de permanecer en su empleo hasta la edad de 65 años, es decir, hasta el 4 de febrero de 1983.
- 5 Según la resolución de remisión, la única causa del despido lo constituyó el hecho de que la demandante era una mujer que había sobrepasado «la edad de jubilación» prevista por la demandada para las mujeres.
- 6 A este respecto, se desprende del expediente que la demandada aplica, desde 1975, una política general en virtud de la cual «la edad normal de jubilación será aquella en que sean pagaderas las pensiones de la seguridad social». Según el órgano jurisdiccional remitente, esta política, aunque no venía expresamente mencionada en el contrato de trabajo de la demandante, era una cláusula implícita del mismo.
- 7 A la sazón, la legislación del Reino Unido en materia de pensiones, la Social Security Act de 1975, disponía en sus artículos 27, apartado 1, y 28, apartado 1, que las pensiones estatales se concederían a partir de los 65 años para los hombres y a partir de los 60 años para las mujeres. No obstante, dicha legislación no imponía a los trabajadores la obligación de jubilarse a la edad a la que era pagadera la pensión estatal. En el caso en que un trabajador continuase ejerciendo sus actividades, tanto el pago de la pensión estatal como el de la pensión derivada de su régimen profesional quedaban aplazados.
- 8 La demandada estaba, no obstante, dispuesta a hacer excepciones en su política general de jubilación antes citada, a título puramente discrecional, en relación con individuos determinados, en función de circunstancias particulares y, efectivamente, hizo una excepción en relación con la demandante al mantenerla en su empleo durante dos años, después de haber cumplido los 60 años.
- 9 Por haber sufrido un perjuicio económico equivalente a la diferencia entre el montante de su salario, en su calidad de empleada de la demandada, y el de su pensión y haber perdido la satisfacción que su trabajo le proporcionaba, la demandante emplazó a la demandada ante un «Industrial Tribunal» y alegó que su despido, en la fecha y por la causa alegada por la demandada, constituyó un trato menos favorable por razón de su sexo y, por consiguiente, una discriminación ilegal que infringía la SDA y el Derecho comunitario.

- 10 Este tribunal desestimó la demanda en lo relativo a una infracción de la SDA sobre la base de que el artículo 6, apartado 4, de la SDA permitía la discriminación por razón de sexo cuando se derivase de «una disposición en relación con el fallecimiento o la jubilación», ya que la política general de la demandada constituía, a juicio del tribunal, una disposición en ese sentido. Por contra, estimó la existencia de una infracción del principio de igualdad de trato consagrado por la Directiva 76/207.
- 11 Esta sentencia fue confirmada en apelación, por lo que respecta al primer punto, por el Employment Appeal Tribunal, pero fue revocada, por lo que concierne al segundo punto, sobre la base de que, aunque el despido hubiese infringido el principio de igualdad de trato consagrado por la Directiva citada, un particular no podía ampararse en tal infracción en asuntos pendientes ante un órgano jurisdiccional del Reino Unido.
- 12 La demandante recurrió esta sentencia ante la Court of Appeal. Ésta, considerando que la demandada estaba constituida de conformidad con el artículo 8, apartado 1.A, letra b), de la National Health Service Act de 1977 y que, por tanto, constituía «una emanación del Estado», sometió al Tribunal las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) El despido de la demandante por parte de la administración demandada, después de haber cumplido aquélla los 60 años de edad, de conformidad con la política general, y por la sola causa de que se trataba de una mujer que había alcanzado la edad normal de jubilación aplicable a las mujeres: ¿constituye una discriminación prohibida por la Directiva relativa a la igualdad de trato?
  - 2) En caso de que la respuesta a la primera cuestión sea afirmativa: ¿puede la demandante, en las circunstancias del presente caso, invocar la Directiva relativa a la igualdad de trato ante los tribunales nacionales, a pesar de la incompatibilidad (si la hubiere) entre la Directiva y el artículo 6, apartado 4, de la Sex Discrimination Act de 1975?»

### **Sobre el marco jurídico del litigio**

- 13 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 76/207 dispone lo siguiente:
- «La presente 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 condi-

ciones 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".»

14 El artículo 2, apartado 1, de la misma dispone que:

«El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes 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.»

15 El artículo 5, apartado 1, de la citada Directiva declara que:

«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.»

En su apartado 2, este artículo establece que:

«Para ello, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes;
- c) se revisen aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser; que, para las disposiciones convencionales de esa misma naturaleza, las partes sociales sean invitadas a proceder a las revisiones que sean convenientes.»

16 El artículo 1, apartado 2, de la Directiva establece que:

«Con el objeto de garantizar la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, disposiciones que precisarán especialmente el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación.»

17 De conformidad con esta última disposición, el Consejo ha adoptado la Directiva 79/7, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174) que los Estados miembros debían incorporar a su Derecho nacional, según su artículo 8, apartado 1, en el plazo de 6 años a contar desde su notificación. Esta Directiva se aplicará, según el apartado 1 de su artículo 3:

«a) a los regímenes legales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:

- enfermedad,
- invalidez,
- vejez,
- accidentes laborales y enfermedades profesionales,
- desempleo;

b) a las disposiciones relativas a la ayuda social, en la medida en que estén destinadas a completar los regímenes contemplados en la letra a) o a suplirlos».

18 Según su artículo 7, apartado 1, la Directiva

«[...] no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación:

a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones;

[...]».

19 Por lo que respecta a los regímenes profesionales de seguridad social, el apartado 3 del artículo 3 de la misma Directiva establece que, con el fin de garantizar la

aplicación del principio de igualdad de trato en dichos regímenes, «el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, las disposiciones que determinarán el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación». El 5 de mayo de 1983, la Comisión sometió al Consejo una propuesta de directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social (DO C 134, p. 7) que se aplicará, según su artículo 2, apartado 1, «a las prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de la seguridad social o a sustituirlas» (*traducción no oficial*). El Consejo no se ha pronunciado hasta el momento sobre esta propuesta.

- 20 Además de la demandante y de la demandada, el Reino Unido y la Comisión han presentado observaciones en el presente asunto.

### Sobre la primera cuestión

- 21 Por medio de la primera cuestión, la Court of Appeal desea saber si el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 debe o no ser interpretado en el sentido de que una política general de despido aplicada por una autoridad del Estado, que implique el despido de una mujer por la sola causa de que ésta haya alcanzado o superado la edad en la que tiene derecho a percibir una pensión del Estado, edad que es diferente para los hombres y para las mujeres en virtud de la legislación nacional, constituye una discriminación por razón de sexo prohibida por dicha Directiva.
- 22 La demandante y la Comisión estiman que la primera cuestión debe recibir una respuesta afirmativa.
- 23 Según la demandante, el límite de edad antedicho constituye una «condición de trabajo» en el sentido de los artículos 1, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207. Una interpretación amplia de estos términos se justificaría habida cuenta, tanto de la finalidad del tratado dirigido a «la constante mejora de las condiciones de vida y de trabajo» como del tenor de la prohibición de discriminación contemplada en los artículos citados de la Directiva 76/207, así como en el artículo 7, apartado 1, del Reglamento nº 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad (DO L 257, p. 2; EE 05/01, p. 77).
- 24 Por otra parte, la ausencia de discriminación por razón de sexo forma parte de los derechos fundamentales del hombre y, por tanto, de los principios generales del Derecho comunitario. Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de De-

rechos del Hombre, procede hacer una interpretación amplia de estos principios fundamentales y, a la inversa, hacer una interpretación estricta de toda posible excepción, tal como la reserva prevista en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 76/207 en lo que concierne a la seguridad social.

- 25 La demandante estima, además, que la excepción contemplada en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 79/7, relativa a la fijación de la edad de jubilación a los efectos de concesión de pensiones de vejez y de jubilación, no es aplicable a este caso porque, a diferencia del asunto Burton (asunto 19/81, sentencia de 16 de febrero de 1982, Rec. 1982, p. 555), el presente asunto no se refiere a la determinación del derecho a una pensión. Además, no existe en el presente caso ningún vínculo entre la edad contractual de pase a la situación de jubilado y la edad a partir de la cual puede solicitarse una pensión de la seguridad social.
- 26 La Comisión subraya que ni la política de empleo de la demandada ni el régimen legal de la seguridad social obligan a jubilarse a una persona que haya alcanzado la edad mínima a la que se adquiere el derecho a una pensión. Por el contrario, las disposiciones de la ley nacional tendrían en cuenta una eventual continuación de la actividad profesional pasada la edad normal para la adquisición de una pensión de jubilación. En tales circunstancias, sería difícil justificar el despido de una mujer por causa de su sexo o su edad.
- 27 La Comisión se refiere, asimismo, al hecho de que el Tribunal de Justicia ha reconocido la igualdad de trato entre hombres y mujeres como principio fundamental del Derecho comunitario.
- 28 La demandada sostiene, al contrario, que hay que tener en cuenta, de conformidad con la sentencia Burton citada, el vínculo existente, según su opinión, entre las edades de jubilación impuestas por ella en el marco de su política de despidos, por una parte, y las edades a las que son pagaderas las pensiones de jubilación y de vejez de conformidad con el régimen legal de la Seguridad Social en el Reino Unido, por otra. Efectivamente, la fijación de edades diferentes para la terminación obligatoria del contrato de trabajo viene determinada en función de las edades mínimas previstas al respecto, dado que un trabajador de sexo masculino puede continuar trabajando hasta la edad de 65 años precisamente porque no se encuentra protegido por el pago de una pensión del Estado antes de dicha edad, mientras que una mujer trabajadora se beneficiaría de tal protección a partir de la edad de 60 años.



- 29 La demandada estima que la concesión de pensiones del Estado depende de la seguridad social y, por tanto, no cae en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207, sino en el de la Directiva 79/7, que reserva, en favor de los Estados miembros, la facultad de fijar edades diferentes para el nacimiento del derecho a pensiones del Estado. Tratándose, pues, de la misma situación que la del asunto Burton citado anteriormente, la fijación en el contrato de trabajo de edades de jubilación distintas, en función de las edades mínimas previstas por la legislación nacional para la adquisición del derecho a la pensión por parte de hombres y mujeres, no constituye un acto discriminatorio prohibido por el Derecho comunitario.
- 30 El Gobierno británico, que comparte esta opinión, sostiene, además, que puede existir un trato discriminatorio, incluso tratándose de un período posterior al de la jubilación efectiva, en la medida en que el trato en cuestión derive de una relación laboral y cuando dicha relación se mantenga tras alcanzarse la edad contractual normal de jubilación.
- 31 Dicho Gobierno sostiene, sin embargo, que en las circunstancias del presente caso no existe discriminación alguna en las condiciones de trabajo, pues la diferencia de trato se deriva de la edad normal de jubilación, la cual depende, a su vez, de las diferentes edades mínimas para alcanzar el derecho a una pensión estatal.
- 32 Es conveniente, en primer lugar, hacer notar que el problema de interpretación que se le somete al Tribunal de Justicia no concierne al acceso a un régimen legal o profesional de jubilación, es decir, a las condiciones necesarias para la concesión de una pensión de vejez o de jubilación, sino a la determinación de un límite de edad en lo que concierne a la terminación de la relación laboral en el marco de una política general de despidos. Esta cuestión concierne a las condiciones de despido y está regulada por la Directiva 76/207.
- 33 En efecto, el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 prevé que 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 garantice a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.
- 34 En la sentencia Burton antes citada, el Tribunal de Justicia ya declaró que el concepto de «despido», que figura en dicha disposición, debe entenderse en un sentido amplio. Por consiguiente, un límite de edad para el cese obligatorio de los trabaja-

dores fijado 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, queda comprendido dentro del concepto de «despido» así interpretado.

35 Como subrayó el Tribunal en la propia sentencia Burton, la redacción del artículo 7 de la Directiva 79/7 no obstará a la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación la determinación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación y las consecuencias que pudieren derivarse de ellas para otras prestaciones en el ámbito de regímenes legales de la seguridad social. El Tribunal, por tanto, ha reconocido que las prestaciones vinculadas a los regímenes nacionales relativos a la edad de acceso a la jubilación, edad que puede ser diferente para hombres y mujeres, pueden constituir una excepción a la obligación antes mencionada.

36 Sin embargo, a la vista de la importancia fundamental del principio de igualdad de trato que el Tribunal de Justicia ha recordado reiteradamente, la excepción al ámbito de aplicación de la Directiva 76/207 prevista en el artículo 1, apartado 2, de la misma, 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 sólo es aplicable a la fijación de la edad de jubilación, y a las consecuencias que puedan derivarse de ella para otras prestaciones de la seguridad social.

37 A este respecto, procede subrayar que, mientras que la excepción prevista en el artículo 7 de la Directiva 79/7 concierne a las consecuencias que se deriven del límite de edad para las prestaciones de la seguridad social, el presente asunto concierne a la materia de despido en el sentido del artículo 5 de la Directiva 76/207.

38 Procede, pues, responder a la primera cuestión planteada por la Court of Appeal que 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 mujer por la única causa de haber alcanzado o sobrepasado ésta la edad a la que tiene derecho a una pensión del Estado, edad que es diferente para hombres y mujeres en virtud de la legislación nacional, constituye una discriminación por razón de sexo prohibida por dicha Directiva.

**Sobre la segunda cuestión**

- 39 Al responder por la afirmativa a la primera cuestión se plantea ahora la de saber si el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 puede ser invocado por particulares ante órganos jurisdiccionales nacionales.
- 40 La demandante y la Comisión estiman que se ha de dar una respuesta afirmativa a esta cuestión. Señalan, en concreto, que por lo que se refiere a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, tales disposiciones son lo suficientemente claras como para permitir a los órganos jurisdiccionales nacionales su aplicación sin la intervención legislativa de los Estados miembros, al menos en presencia de una discriminación manifiesta.
- 41 En apoyo de esta interpretación, la demandante recuerda que hay directivas susceptibles de otorgar derechos a los particulares y éstos pueden alegarlos directamente ante los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros; los órganos jurisdiccionales están obligados, en virtud del carácter obligatorio de las directivas en combinación con el artículo 5 del Tratado, a llevar a efecto las disposiciones de las directivas, siempre que ello sea posible y, particularmente, al interpretar o aplicar las disposiciones correspondientes del Derecho nacional (sentencia de 10 de abril de 1984, asunto 14/83, Von Colson y Kamann, Rec. 1984, p. 1891). Cuando exista una incompatibilidad entre el Derecho nacional y el Derecho comunitario que no pueda ser evitada con la ayuda de una interpretación como la mencionada, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a declarar inaplicable la disposición del Derecho nacional que sea incompatible con la directiva.
- 42 En opinión de la Comisión, las disposiciones del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 son lo bastante claras e incondicionales para poderlas invocar ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Pueden, pues, oponerse al artículo 6, apartado 4, de la SDA, disposición cuyo campo de aplicación, según la jurisprudencia de la Court of Appeal, había sido extendido a la cuestión de la jubilación obligatoria y había perdido, por tanto, toda eficacia para impedir los despidos basados en la diferencia entre las edades de jubilación previstas para ambos sexos.
- 43 La demandada y el Gobierno del Reino Unido estiman, por el contrario, que se debe responder negativamente a esta pregunta. Admiten que una directiva, en determinadas circunstancias particulares, puede tener un efecto directo contra el Es-

tado miembro, en la medida en que éste no puede ampararse en su propio incumplimiento. Sin embargo, sostienen que una directiva no puede nunca imponer directamente obligaciones a particulares y que sólo puede tener efecto directo respecto de un Estado miembro en su calidad de autoridad pública y no respecto del mismo en su calidad de empresario. Efectivamente, en su calidad de empresario, el Estado no se distingue en absoluto de un empresario privado. No tendría, por tanto, justificación privilegiar a los empleados del Estado en relación con los empleados de un empresario privado.

- 44 En lo que concierne a la situación jurídica de los empleados de la demandada, el Gobierno británico mantiene que es la misma que la de los empleados de un empresario privado. Verdad es que, según el Derecho constitucional británico, las instituciones sanitarias creadas por la National Health Service Act de 1977 con las enmiendas introducidas por la Health Services Act de 1980 y por otras leyes, son organismos estatales y sus empleados tienen la condición de agentes de la Corona. Sin embargo, la administración de los servicios de sanidad por las autoridades sanitarias se considera como distinta de la administración central, dependiente del Gobierno, y sus empleados no ostentan la condición de funcionarios.
- 45 Finalmente, tanto la demandada como el Gobierno británico estiman que las disposiciones de la Directiva 76/207 no son ni incondicionales ni lo suficientemente claras y precisas como para gozar de efecto directo. Efectivamente, por una parte, la Directiva prevé cierto número de posibles supuestos de inaplicación, cuyos detalles deben ser precisados por los Estados miembros, y, por otra parte, los términos del artículo 5 son totalmente imprecisos y exigen medidas de ejecución ulteriores.
- 46 Conviene recordar que según una jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia (especialmente la sentencia de 19 de febrero de 1982, asunto 8/81, Becker, Rec. 1982, p. 53), en todos los casos en que las disposiciones de una directiva se revelen, desde el punto de vista de su contenido, como incondicionales y lo suficientemente precisas, los particulares podrán invocarlas frente al Estado, ya sea cuando éste se abstenga de adaptar su Derecho nacional, en el plazo establecido, a la directiva, ya cuando realice una adaptación incorrecta.
- 47 Esta jurisprudencia tiene su fundamento en la consideración de que sería incompatible con el carácter obligatorio que el artículo 189 confiere a la directiva excluir, en principio, que la obligación que la misma impone puede ser invocada por las personas a quienes concierne. El Tribunal ha llegado a la conclusión de que el

Estado miembro que no haya adoptado, en los plazos previstos, las medidas de ejecución impuestas por la directiva no puede oponer a particulares el propio incumplimiento de las obligaciones que aquélla comporta.

- 48 Por lo que respecta al argumento según el cual una directiva no puede ser invocada contra un particular, es menester subrayar que según el artículo 189 del Tratado el carácter obligatorio de una directiva sobre el que se basa la posibilidad de invocar ésta ante un órgano jurisdiccional nacional sólo existe respecto a «todo Estado miembro destinatario». De ello se deriva que una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y que una disposición de una directiva no puede, por consiguiente, ser invocada, en su calidad de tal, contra dicha persona. Conviene, pues, examinar si en el presente caso se puede considerar que la demandada ha actuado en calidad de particular.
- 49 A este respecto hay que subrayar que, cuando los justiciables pueden invocar una directiva contra el Estado, lo pueden hacer cualquiera que sea la calidad en que éste actúe, ya como empresario, ya como entidad pública. En uno y otro caso es conveniente, en efecto, evitar que el Estado pueda sacar ventajas de haber ignorado el Derecho comunitario.
- 50 La aplicación de estas consideraciones a las circunstancias del presente caso incumbe al Juez nacional, que, por otra parte, ha indicado a este respecto, en su resolución de remisión, que la demandada, la Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), es una autoridad pública.
- 51 Por lo que se refiere a la argumentación desarrollada por el Gobierno británico, según la cual la posibilidad de invocar las disposiciones de la directiva en contra de la demandada en su calidad de institución del Estado tendría como consecuencia una distinción arbitraria e injusta entre los derechos de los empleados del Estado y los de los empleados del sector privado, no puede justificar una apreciación diferente. Efectivamente, tal distinción podría haber sido fácilmente evitada si el Estado miembro en cuestión hubiese incorporado correctamente la directiva a su Derecho interno.
- 52 Finalmente, por lo que se refiere a la cuestión de saber si la disposición contenida en el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, que aplica el principio de igualdad de trato definido por el artículo 2, apartado 1, de la misma, puede ser

considerado, desde el punto de vista de su contenido, como incondicional y lo suficientemente preciso, de modo tal que pueda ser invocado por un particular en contra del Estado, procede hacer constar que, considerada en sí misma, la disposición excluye cualquier discriminación por razón de sexo en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, de una manera general y en términos inequívocos. La disposición es, por consiguiente, lo suficientemente precisa para ser invocada por un justiciable y aplicada por el juez.

- 53 Es conveniente, a continuación, examinar si la prohibición de discriminación que la Directiva establece puede ser considerada como incondicional, habida cuenta de las excepciones que la misma contiene y del hecho de que, según el tenor del artículo 5, apartado 2, los Estados miembros deben tomar determinadas medidas con el fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en el marco del Derecho nacional.
- 54 En primer lugar, por lo que se refiere a la reserva formulada en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 76/207, en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato en el campo de la seguridad social, conviene hacer notar que dicha reserva, si bien limita el alcance material de la citada Directiva, sin embargo, no impone ninguna condición a la aplicación de este principio en su propio campo y, particularmente, no lo hace en lo que concierne al artículo 5 de la Directiva. De igual modo, las excepciones a la Directiva 76/207 previstas en su artículo 2 no son de aplicación en el caso que nos ocupa.
- 55 De ello se deduce que el artículo 5 de la Directiva 76/207 no confiere, en modo alguno, a los Estados miembros la facultad de condicionar o de restringir la aplicación del principio de igualdad de trato en el campo de aplicación que le es propio y que esta disposición es lo bastante precisa e incondicional como para ser invocada por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales para excluir la aplicación de cualquier disposición que no concuerde con el mencionado artículo 5, apartado 1.
- 56 Procede, pues, responder a la segunda cuestión que el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, puede ser invocado en contra de una autoridad del Estado que actúe en calidad de empresario, para impedir la aplicación de cualquier disposición que no se conforme a dicho artículo 5, apartado 1.

## Costas

- 57 Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido y por la Comisión de las Comunidades Europeas, 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 planteado 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 la Court of Appeal mediante resolución de 12 de marzo de 1984, declara:

- 1) 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 mujer por la única causa de haber alcanzado o sobrepasado ésta la edad a la que tiene derecho a una pensión del Estado, edad que es diferente para hombres y mujeres en virtud de la legislación nacional, constituye una discriminación por razón de sexo prohibida por dicha Directiva.
- 2) El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativo a la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, puede ser invocado en contra de una autoridad estatal que actúe en calidad de empresario, para excluir la aplicación de cualquier disposición que no se ajuste al mencionado artículo 5, apartado 1.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, el 26 de febrero de 1986.

El Secretario

P. Heim

El Presidente

A. J. Mackenzie Stuart