CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. ANTONIO TIZZANO

presentadas el 7 de junio de 2001 [1]

Consideraciones preliminares

1. Mediante auto de 10 de noviembre de 1999, el Juzgado de lo Social de Algeciras planteó al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, una serie de cuestiones prejudiciales sobre la interpretación 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). [2]

Tales cuestiones se formulan en el marco de un procedimiento iniciado por una trabajadora a raíz de que su empresario decidiera no renovar la anterior relación laboral de duración determinada por motivos que, en opinión de la interesada, suponen una discriminación por razón de sexo, ya que están relacionados con su embarazo.

Marco jurídico

La normativa comunitaria

2. La Directiva 92/85, adoptada conforme al artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE), constituye una de las «directivas específicas» de aplicación de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, [3] por la que se dictaron «principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios» (artículo 1, apartado 2).

3. Con arreglo al artículo 15 de esta última Directiva, «los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser prote-

1 — Lengua original: italiano.

2 — DO L 348, p. 1.

3 — Directiva de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1).

gidos contra los peligros que les afecten de manera específica», y precisamente tomando en cuenta el hecho de que «la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles [...]» (octavo considerando), el Consejo adoptó la Directiva 92/85, destinada a promover la mejora de la seguridad y la salud de las trabajadoras en los períodos anterior y posterior al parto.

4. En el presente asunto se trata concretamente del artículo 10 de dicha Directiva, porque a él se refieren las cuestiones del órgano jurisdiccional nacional. Esta disposición prevé:

«Como garantía para las trabajadoras, 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 despida 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.»

5. A efectos de la Directiva (artículo 2) se entiende por:

«a) *trabajadora embarazada:* cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

b) *trabajadora que ha dado a luz:* cualquier [trabajadora] que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;

c) *trabajadora en período de lactancia:* cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales».

6. Con arreglo al artículo 14, apartado 1, la fecha límite para la adaptación de los ordenamientos de los Estados miembros a la Directiva se fijó en el 19 de octubre de 1994.

7. Además, recuerdo que en este ámbito es igualmente pertinente la Directiva 76/207/CEE del Consejo, [4] por la que se adoptan, entre otras, normas en materia de despido. Conforme al artículo 2, apartado 1, de dicha Directiva, «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».

8. Por otra parte, por lo que se refiere, en particular, a los reflejos del principio que se está analizando en las condiciones de despido, el artículo 3, apartado 1, de la misma Directiva precisa que «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». A su vez, el artículo 5, apartado 1, de la Directiva especifica 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».

El Derecho nacional

9. Respecto a la normativa nacional aplicable, ha de recordarse en primer lugar que el principio de no discriminación por razón de sexo está solemnemente consagrado en la propia Constitución española de 27 de diciembre de 1978, cuyo artículo 14 establece lo siguiente:

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

10. Seguidamente, de manera más específica, el artículo 55, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores [5] dispone:

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o

4 — Directiva 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).

5 — Aprobado mediante la Ley nº 8/80, de 10 de marzo de 1980 (BOE de 14 de marzo de 1980), y modificado mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de 1995 (BOE de 29 de marzo de 1995).

se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.»

En tal caso, según lo dispuesto en el apartado 6 del mismo artículo, debe producirse la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

11. La Ley de Procedimiento Laboral [6] reproduce en el artículo 108, apartado 2, letra d), y en el artículo 113, apartado 1, respectivamente, lo dispuesto en los apartados 5 y 6 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

12. Debe señalarse también que, en la época en que se produjeron los hechos que dieron lugar al litigio, el ordenamiento jurídico español todavía no se había adaptado a la Directiva 92/85. En efecto, las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores necesarias precisamente para atenerse a lo dispuesto en la Directiva no se introdujeron hasta la adopción de la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras. [7] En particular, se añadieron los siguientes párrafos en el artículo 55, apartado 5, antes citado:

«Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o esté disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

6 — Aprobada mediante Real Decreto Legislativo nº 521/1990, de 27 de abril de 1990 (BOE de 2 de mayo de 1990).

7 — Ley nº 39, de 28 de octubre de 1999 (BOE de 6 de noviembre de 1999).

Hechos y procedimiento

13. El 3 de junio de 1998, la demandante, D.ª M.L. Jiménez Melgar, entró al servicio del demandado, el Ayuntamiento de Los Barrios (en lo sucesivo, «Ayuntamiento»), en calidad de trabajadora por cuenta ajena para ejercer la actividad de asistenta domiciliaria de jubilados sin familia, con una jornada laboral de 20 horas semanales. El contrato a tiempo parcial, que tenía una duración de tres meses, fue prorrogado en dos ocasiones hasta el 2 de diciembre de 1998. Tanto la relación laboral como la retribución estaban reguladas por el convenio colectivo de empleados públicos municipales.

14. El 3 de diciembre de 1998, es decir, sin solución de continuidad, se celebró con el Ayuntamiento un nuevo contrato a tiempo parcial de duración determinada para la ayuda en la limpieza y cuidados de niños en edad escolar durante las vacaciones escolares de diciembre y enero de 1998/1999 para familias con dificultades económicas. En dicho contrato, vigente a partir del mismo día de su celebración, no constaba la fecha de finalización, si bien el Ayuntamiento comunicó a la demandante, el 14 de enero de 1999, que, «de acuerdo con los términos previstos en su contrato, éste finaliza el próximo 2 de febrero de 1999».

15. De nuevo sin solución de continuidad, el 3 de febrero de 1999 la demandante firmó otro contrato de trabajo a tiempo parcial de duración determinada para la realización de tareas de ayuda, cuidado y asistencia a domicilio de niños con dificultades para su desplazamiento al colegio, durante el curso escolar 1998/1999. Al igual que en el contrato anterior, tampoco en éste se indicaba la fecha de finalización, pero el 14 de abril de 1999 el Ayuntamiento comunicó a la demandante que, «de acuerdo con los términos previstos en su contrato, éste finaliza el próximo 2 de mayo de 1999».

16. El 3 de mayo de 1999, por cuarta vez y nuevamente sin solución de continuidad, la Sra. Jiménez Melgar celebró un contrato a tiempo parcial de duración determinada para prestar un servicio de ayuda domiciliaria a familias numerosas con dificultades para la atención escolar de sus hijos en edad preescolar, para su desplazamiento a los colegios públicos de su localidad, durante el curso escolar 1998/1999, contrato cuya duración concreta se pactó desde el 3 de mayo de 1999 hasta «[...]». El 12 de mayo de 1999, al igual que había hecho al finalizar los tres contratos anteriores, el Ayuntamiento envió a la demandante un escrito redactado en los siguientes términos:

«Mediante el presente escrito ponemos en su conocimiento que, de acuerdo con los términos previstos en su contrato, éste finaliza el próximo 2 de junio de 1999. No obstante, durante el transcurso del plazo legal de comunicación del término de su contrato, se le anunciaría la posibilidad, si existiese, de la prórroga o renovación del mismo, debiéndose pasar por nuestras Dependencias de Personal para proceder, en su caso, a la firma de la correspondiente prórroga o renovación antes del próximo día 2 de junio de 1999

o bien, hacerse cargo de la liquidación que le correspondiere por la extinción del contrato laboral referido [...]»

17. Ha de señalarse que, en el momento en que terminó este último contrato, la Sra. Jiménez Melgar había comunicado ya al Ayuntamiento que estaba embarazada, aunque no consta la fecha exacta en que lo hizo ni la del inicio del embarazo (no obstante, como su hijo nació el 16 de septiembre de 1999, esta última fecha puede fijarse en enero del mismo año).

18. El 7 de junio de 1999, a tenor de una diligencia redactada por la Concejalía Delegada de Asuntos Sociales, se citó a la Sra. Jiménez Melgar para que acudiera al Ayuntamiento a fin de proceder a la celebración de un quinto contrato de trabajo, a tiempo parcial, para sustituir durante las vacaciones de verano a miembros del personal de su misma categoría de asistente domiciliario. Sin embargo, la demandante se negó a suscribir el contrato y, al día siguiente, escribió al Ayuntamiento alegando que su anterior relación con la Administración no se había extinguido, ya que fue despedida de forma ilegal y discriminatoria y con vulneración de sus derechos fundamentales. Por consiguiente, afirmaba, no debía suscribirse un nuevo contrato, sino que procedía simplemente su reincorporación a su puesto de trabajo.

19. En consecuencia, el 7 de julio siguiente la Sra. Jiménez Melgar interpuso ante el Juzgado de lo Social un recurso contra el Ayuntamiento de Los Barrios, mediante el cual solicitó que se anulara el despido, se condenara al demandado a cesar de modo inmediato toda actividad discriminatoria, se le readmitiera en su puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación, y se impusiera al Ayuntamiento una multa de 100.000 pesetas. Precisamente en el marco de dicho procedimiento, el órgano jurisdiccional dictó un auto de remisión prejudicial, planteando las cuestiones de interpretación que hoy se examinan.

Cuestiones prejudiciales

20. En su auto, el Juzgado de lo Social examina, en primer lugar, las circunstancias en las que se enmarcaba la relación laboral de la Sra. Jiménez Melgar, con objeto de determinar si el contrato correspondiente se celebró en fraude de ley. En efecto, las características de continuidad en el tiempo y de homogeneidad de la actividad laboral desarrollada permitían que existieran dudas sobre si el Ayuntamiento utilizó indebidamente la normativa sobre el contrato de trabajo para encubrir, tras la apariencia de una serie de contratos de duración determinada, una relación que, en realidad, presentaba las características de un único contrato por tiempo indefinido. Sin embargo, el órgano jurisdiccional español ha preferido dejar provisional-

mente de lado esta duda, reservando su decisión al respecto hasta que el Tribunal de Justicia se pronuncie sobre las cuestiones prejudiciales. Por consiguiente, se concentra en el aspecto de la discriminación por razón de sexo, observando que, en caso de que tomando como base las pruebas pertinentes se llegara a la conclusión de que el embarazo de la trabajadora fue la verdadera causa del despido, éste podría declararse nulo en virtud de las normas nacionales tanto constitucionales como legales. Dado que, no obstante, seguían existiendo dudas sobre el sentido y el alcance del artículo 10 de la Directiva 92/85, el Juzgado de lo Social ha preferido dirigirse al Tribunal de Justicia para plantearle las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1. El artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE ¿es lo suficientemente claro, preciso e incondicional como para que sea susceptible de producir efecto directo?

2. El artículo 10 de la Directiva al establecer que "Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras [...] [embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia], durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad [...], salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado", ¿está obligando a los Estados Miembros a regular de forma especial y excepcional cuáles pueden ser las causas de despido de una trabajadora que esté embarazada, haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia, obligando a introducir en la legislación nacional junto al régimen general de extinción de contrato de trabajo, otro particular, excepcional, más limitado y expreso para aquellos supuestos en que la trabajadora esté embarazada, haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia?

3. ¿Que repercusión tiene el artículo 10 de la Directiva sobre la no renovación por un empleador de un contrato de trabajo de duración determinada a una mujer que se encuentre embarazada en las mismas circunstancias que las contrataciones precedentes? ¿Afecta el artículo 10 de la Directiva a la protección de la mujer trabajadora embarazada en el ámbito de relaciones laborales temporales?, en su caso, ¿de qué forma, sobre qué parámetros y con qué extensión?

4. Cuando el artículo 10 de la Directiva expresa que el despido de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia tendrá lugar "en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo", ¿está exigiéndose por la Directiva que el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia, sólo puede adoptarse a través de un procedimiento especial en el que la autoridad competente correspondiente otorgue su acuerdo previo al despido que por el empleador se demande?»

Razonamiento jurídico

Sobre la admisibilidad

21. Procede analizar, con carácter preliminar, la admisibilidad de las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, puesto que varias de las partes la han negado en el curso del procedimiento.

22. Según el Gobierno español (apoyado en este aspecto también por el Gobierno irlandés durante la vista), habida cuenta de las circunstancias de hecho y de Derecho, en el caso de autos no se dan las condiciones que permiten declarar la admisibilidad de las cuestiones. En efecto, el órgano jurisdiccional remitente podía comprobar, aplicando exclusivamente el Derecho nacional antes citado, que la relación laboral entre la Sra. Jiménez Melgar y el Ayuntamiento de Los Barrios tenía, en realidad, naturaleza de contrato por tiempo indefinido, puesto que la demandante había estado empleada sin solución de continuidad mediante una serie de contratos temporales para el desarrollo de las mismas funciones. Por otra parte, a pesar de que niega que en el caso de autos se hubiera despedido a la interesada debido a su embarazo, el Gobierno español señala que, en cualquier caso, si se declarara judicialmente lo contrario, la interesada podría obtener también de esta forma, siempre aplicando exclusivamente el Derecho nacional, la reincorporación a su puesto de trabajo y la condena al empresario a pagar los salarios no abonados. En conclusión, según el Gobierno español, tanto si se alega que en realidad se trataba de un contrato por tiempo indefinido como que el despido se debió al embarazo de la interesada, la controversia pendiente ante el órgano jurisdiccional remitente podría resolverse aplicando exclusivamente la legislación nacional, que además se supone conforme con la Directiva 92/85. Por consiguiente, la remisión prejudicial al Tribunal de Justicia debería considerarse inoportuna, no pertinente y, en cualquier caso, en esta fase, prematura e innecesaria para la resolución del litigio principal.

23. También la Comisión formula consideraciones similares, expresando igualmente sus dudas sobre la utilidad de la remisión, destacando en particular que el propio juez español reconoce que la controversia podría resolverse sin dificultades especiales aplicando exclusivamente el Derecho nacional. La Comisión considera además que las cuestiones del Juzgado de lo Social se plantearon en una fase prematura del procedimiento judicial nacional, es decir, en una fase en la que el juez todavía no había determinado si la controversia se refiere a la legalidad del contrato o a la causa del despido (el embarazo de la trabajadora).

24. Aunque considero que no están totalmente exentas de fundamento, no creo que las objeciones que acaban de resumirse sean suficientes para justificar una declaración de inadmisibilidad de la remisión objeto de examen. Estimo, en particular, que no tienen en cuenta el hecho de que el propio juez español se ha molestado en rechazarlas explicando con cierta amplitud de argu-

mentos las razones por las que, no obstante, considera necesario solicitar la colaboración del Tribunal de Justicia respecto a la interpretación del artículo 10 de la Directiva y hacerlo precisamente en esta fase del procedimiento. Puede discutirse si tales argumentos son plenamente convincentes y si el camino procesal elegido por el Juzgado de lo Social es el más adecuado o, al menos, el más sencillo y el más rápido. Pero, en mi opinión, ello supondría controlar el proceso lógico que sirve de base a las decisiones tomadas, de forma expresa y razonada, repito, por el órgano jurisdiccional remitente; es decir, significaría llevar la apreciación de las valoraciones de dicho órgano jurisdiccional más allá de los límites que el propio Tribunal de Justicia ha fijado al respecto.

25. En efecto, es sabido que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, «corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia» y que corresponde siempre al órgano jurisdiccional nacional determinar en qué fase del procedimiento debe plantearse una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia. Sólo de forma excepcional puede el Tribunal de Justicia declinar su propia competencia, al apreciar las valoraciones efectuadas por los jueces nacionales, excluyendo en un caso concreto la admisibilidad de la remisión; en particular, por lo que respecta al caso de autos, «cuando resulta evidente que la interpretación o la apreciación de la validez de una norma comunitaria, solicitada por el órgano jurisdiccional nacional, no tienen relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas». [8]

26. Sin embargo, en el presente asunto, a pesar de las vacilaciones antes señaladas, sería difícil atreverse a afirmar que las cuestiones prejudiciales planteadas por el Juzgado de lo Social carecen manifiestamente de relación con la realidad o con el objeto del asunto principal, que son de naturaleza meramente hipotética o que el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos necesarios para responder en forma útil a las cuestiones que se le plantean.

27. Así pues, estimo que las cuestiones planteadas por el Juzgado de lo Social pueden considerarse admisibles y, por lo tanto, paso a analizarlas.

8 — Sentencia de 13 de julio de 2000, Idéal tourisme (C-36/99, Rec. p. I-6049), apartado 20. En el mismo sentido, véanse entre otras las sentencias de 9 de marzo de 2000, EKW y Wein & Co. (C-437/97, Rec. p. I-1157), apartado 52; de 15 de junio de 1999, Tarantik (C-421/97, Rec. p. I-3633), apartado 33; de 15 de diciembre de 1995, Bosman (C-415/93, Rec. p. I-4921), apartado 59, y de 27 de junio de 1991, Mecanarte (C-348/89, Rec. p. I-3277), apartado 49.

Sobre la primera cuestión

28. El juez nacional se pregunta, en primer lugar, si el artículo 10 de la Directiva 92/85 produce o no efecto directo.

29. Está casi de más recordar, a este respecto, que, según jurisprudencia bien asentada del Tribunal de Justicia, si se califican como suficientemente claras, precisas e incondicionales, las disposiciones de una Directiva pueden producir efecto directo, con el resultado de que los particulares están legitimados para invocarlas directamente ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro, cuando este último no haya adaptado su propio Derecho nacional a la Directiva dentro del plazo señalado o cuando haya procedido a una adaptación incorrecta, todo ello con independencia de que el Estado actúe en calidad de empresario o de autoridad pública. [9] Así pues, la falta de adaptación o la adaptación incorrecta del Derecho interno constituye uno de los presupuestos de la teoría del efecto directo.

30. Conforme a la resolución de remisión, en el caso de autos la cuestión del efecto directo del artículo 10 puede adquirir relevancia propia debido a que la adaptación del Derecho interno a la Directiva se produjo con retraso y fue incompleta, ya que, como se ha señalado anteriormente, la legislación vigente en España en el momento en que se produjeron los hechos, a pesar de ser, en principio, conforme con el objetivo perseguido por la Directiva 92/85, estaba formulada en términos más generales que las disposiciones de esta última. El legislador español no tomó las medidas necesarias para atenerse a la Directiva hasta la adopción de la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, antes citada, y, además, lo hizo en una forma que, según el órgano jurisdiccional nacional, no puede considerarse con certeza como plenamente conforme con el tenor literal de la Directiva.

31. Por su parte, tanto el Gobierno español como la Comisión consideran, volviendo a formular las objeciones antes señaladas, que la respuesta a la cuestión que se está examinando no es necesaria para la resolución del litigio principal, como exige, en cambio, el artículo 234 CE. Seguidamente, haciendo referencia específica a la motivación de dicha cuestión, antes recordada, objetan que la legislación nacional vigente en la época en que se produjeron los hechos —y, por consiguiente, también antes de la adopción de la Ley 39/1999 destinada a dar aplicación a la Directiva— era esencialmente conforme con el objetivo de protección de la maternidad de las trabajadoras, porque preveía, en cualquier caso, la nulidad del despido discriminatorio, la obligación de readmitir a la trabajadora despedida en su puesto de trabajo y la condena al abono de los salarios dejados de percibir.

32. He expresado ya mi opinión sobre la admisibilidad de las cuestiones planteadas en el presente procedimiento y no puedo sino reafirmarme en ella también por lo que se refiere a la que ahora se examina. En

9 — Véase, entre otras, la sentencia de 26 de febrero de 1986, Marshall (C-152/84, Rec. p. 723).

efecto, aun reconociendo que su utilidad puede suscitar ciertas vacilaciones, no creo que se pueda denegar una respuesta al órgano jurisdiccional remitente una vez que éste ha indicado las razones de la cuestión y ha expresado dudas razonables (en relación con estas últimas véase también el punto 36 *infra)* sobre la conformidad con el Derecho comunitario de la legislación española vigente en la época en que se produjeron los hechos. En cualquier caso, no creo que sea necesario insistir demasiado sobre este punto, puesto que, por lo que se refiere al fondo de la respuesta, existe una unanimidad esencial de opiniones respecto al hecho de que el artículo 10 de la Directiva tiene efecto directo.

33. En efecto, como he recordado, la disposición de que se trata impone a los Estados miembros la obligación de adoptar «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». Así pues, la obligación a cargo de los Estados miembros (así como el correspondiente derecho de las interesadas) se impone de forma incondicional y se define con claridad y precisión, tanto por lo que se refiere a su objeto (prohibición de despido) como a los sujetos protegidos (las trabajadoras que, a los efectos del artículo 2 de la Directiva y de conformidad con las legislaciones y/o las prácticas nacionales, hayan informado de su estado al empresario) y al período que ha de tomarse en consideración (la prohibición de despido cubre un período de tiempo que puede determinarse con precisión, partiendo de la fecha en que comienza el embarazo hasta el final del permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8, apartado 1). [10] Por consiguiente, se puede afirmar con fundamento que el artículo 10 de la Directiva 92/85 produce efectos directos.

34. Por otra parte, la propia jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular, las sentencias dictadas en los asuntos Webb y Brown, contribuye a confirmar la exactitud de esta afirmación. En dichas sentencias, por un lado, se pone de manifiesto que la Directiva «ha previsto [...] una protección particular para la mujer, estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo hasta el término del permiso de maternidad» y, por otro, se destaca el carácter incondicional del artículo 10, que «no ha previsto ninguna excepción a la prohibición de despido de la mujer encinta durante dicho período, salvo en los casos excepcionales no inherentes al estado de la interesada». [11]

35. En consecuencia, propongo que se responda a la primera cuestión en el sentido de que el artículo 10 de la Directiva 92/85, al establecer que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el final del permiso de maternidad, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado, impone una

10 — A los efectos de estas disposiciones, las trabajadoras deben poder disfrutar de un permiso de maternidad de al menos catorce semanas ininterrumpidas, repartidas antes y/o después del parto, de conformidad con las legislaciones y/o las prácticas nacionales.

11 — Sentencias de 14 de julio de 1994, Webb (C-32/93, Rec. p. I-3567), apartados 21 y 22, y de 30 de junio de 1998, Brown (C-394/96, Rec. p. I-4185), apartado 18.

obligación clara, precisa e incondicional, que confiere derechos que los individuos pueden invocar ante el juez nacional.

Sobre la segunda cuestión

36. Remitiéndose precisamente a la citada sentencia Brown, en la que el Tribunal de Justicia destacó la naturaleza específica de la protección de la mujer prevista por la Directiva, [12] el órgano jurisdiccional remitente señala que la legislación vigente en la época en que se produjeron los hechos no preveía una regulación pormenorizada de las causas de despido, porque el legislador español no efectuó la adaptación del Derecho interno a la Directiva 92/85 hasta que se adoptó la Ley 39/1999, antes citada. Así, mediante la segunda cuestión, el Juzgado Social pide al Tribunal de Justicia que se pronuncie justamente sobre la conformidad de dicho marco legislativo con la Directiva. En efecto, quiere saber si, al permitir excepciones a la regla de la prohibición de despido de las trabajadoras protegidas «en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales», el artículo 10, apartado 1, de la Directiva obliga también a los Estados miembros a regular de forma específica las causas de despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia. Es decir, pregunta si la Directiva impone la obligación de introducir en la legislación nacional, junto con el régimen general de extinción del contrato de trabajo, un régimen particular, excepcional y más limitado, para los casos en que la trabajadora esté embarazada, haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia. En efecto, si así fuera, la adaptación del ordenamiento español a la Directiva no se habría producido de forma correcta y completa.

37. Al igual que en el caso de la cuestión anterior, también en ésta se detecta entre las partes que han presentado observaciones en el presente procedimiento un vago consenso sobre el hecho de que tanto la interpretación literal como la interpretación sistemática excluyen que de la Directiva resulte tal obligación. La propia demandante, que en sus observaciones escritas había sostenido que el artículo 10 de la Directiva impone la obligación de precisar de manera específica, excepcional y restrictiva las posibles causas de despido de las trabajadoras protegidas, modificó su postura durante la vista, dejando de considerar necesaria una relación autónoma de tales causas.

38. En efecto, creo que es evidente que el artículo 10, apartado 1, quiere insistir sobre todo en el carácter excepcional del despido y, en particular, en la prohibición de vincularlo, llegado el caso, al estado de embarazo, maternidad o lactancia de la trabajadora. También por este motivo, el apartado 2 de la disposición exige expresamente que, cuando una trabajadora protegida sea despedida durante el período especificado en su apartado 1, «el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito». En cambio, fuera del

12 — Véase la sentencia Brown, antes citada, apartado 18.

ámbito de aplicación de la citada prohibición, el despido será posible, siempre con carácter excepcional, por otras causas admitidas por la legislación y/o la práctica nacionales, es decir, por causas de despido que pueden invocarse de manera general para cualquier trabajador, como por ejemplo el despido por motivos disciplinarios. Pero para garantizar el resultado perseguido por la disposición, en particular para asegurar el pleno respeto de las prohibiciones y de las limitaciones que en ella se establecen, no hay motivos para exigir que los Estados miembros prevean una relación específica y distinta de las causas de despido que pueden invocarse frente a las trabajadoras protegidas. En cualquier caso, no parece que sea esto lo que pretende la disposición. Por supuesto, todo ello no elimina, dado que la Directiva establece únicamente prescripciones mínimas, la facultad de los Estados miembros de adoptar medidas que ofrezcan una protección más elevada y, por tanto, también la de establecer un régimen particular y detallado para las causas de despido de las trabajadoras protegidas.

39. Por consiguiente, respecto a este punto, propongo que se responda al órgano jurisdiccional español en el sentido de que el artículo 10, apartado 1, de la Directiva 92/85 no obliga a los Estados miembros a introducir en la normativa nacional, junto al régimen general de resolución de la relación laboral, otro régimen particular, excepcional, más limitado y específico para los casos en que la trabajadora esté embarazada, haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia.

Sobre la tercera cuestión

40. Mediante la tercera cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pregunta si el artículo 10 de la Directiva 92/85 es aplicable al objeto de proteger a una trabajadora embarazada en caso de que el empresario no renueve un contrato de trabajo de duración determinada en las mismas condiciones que los contratos anteriores; en términos más generales, quiere saber si esta disposición se aplica también a las relaciones laborales de duración determinada y, en su caso, de qué manera.

41. También en relación con esta cuestión se han expresado dudas, tanto en las observaciones escritas como durante la vista, sobre la utilidad de una respuesta a los efectos de la solución del litigio principal. En particular, el Gobierno español y la demandante sostienen que no procede responder a la cuestión, por cuanto la Sra. Jiménez Melgar, por las características de su relación laboral, varias veces recordadas, no debería ser considerada como una trabajadora temporal o eventual, sino como titular de una relación laboral por tiempo indefinido. Por consiguiente, el juez español podría declarar, aplicando su propio Derecho nacional, [13] que el empresario infringió la ley y que el contrato de trabajo correspondiente se celebró por tiempo indefinido. Así pues, en tales circunstan-

13 — El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores establece que los contratos temporales celebrados en fraude de ley se presumen celebrados por tiempo indefinido.

cias, sería totalmente superfluo interrogarse sobre las posibilidades y los límites de la falta de renovación de un contrato de trabajo de una trabajadora protegida por la Directiva.

42. No obstante, considero que estas objeciones no dan plenamente en el blanco, porque prescinden del hecho de que no sólo el órgano jurisdiccional remitente no ha decidido aún la naturaleza, temporal o no, de la relación laboral de que se trata, sino que, con razón o sin ella, parece querer condicionar dicha decisión precisamente a las respuestas que dé el Tribunal de Justicia a sus cuestiones. En otras palabras, creo que de una lectura atenta del auto de remisión resulta que, frente a las posibles opciones que se le presentan, dicho órgano jurisdiccional quiere disponer de todos los datos útiles para evaluar las posibles implicaciones de sus propias decisiones y que por este motivo optó por dirigirse al Tribunal de Justicia en una fase que, en otro caso, podría haberse considerado realmente prematura. Si esta suposición es cierta, resulta que las dudas expresadas sobre la utilidad de la cuestión que estoy analizando no están justificadas y que, por lo tanto, deben facilitarse al órgano jurisdiccional remitente, en la medida de lo posible, los elementos de valoración que solicita.

43. Sin embargo, dicho esto, debo señalar que la cuestión que se está analizando no resulta en absoluto clara. En cualquier caso, si se atiende a su tenor literal, parece contener dos cuestiones distintas: una, que se deduce de la segunda parte de la cuestión, referida a la aplicabilidad del artículo 10 de la Directiva 92/85 *durante la vigencia* de un contrato de trabajo de duración determinada, y la otra, planteada con mayor claridad en la primera parte de la cuestión, relativa en cambio a la aplicabilidad de la disposición también en los supuestos de *falta de renovación* de un contrato de este tipo.

44. Por lo que se refiere a la primera parte de la cuestión, me parece que el juez español quiere que se le confirme que la protección garantizada a las trabajadoras por el artículo 10, antes citado, se extiende también a los contratos de trabajo temporal. Sin embargo, no creo que puedan existir dudas al respecto: ni el tenor literal de la disposición ni su finalidad clara permiten afirmar que dichos contratos están excluidos de su ámbito de aplicación. Por consiguiente, todas las trabajadoras madres disfrutan —con independencia de que su contrato sea de duración determinada o por tiempo indefinido— de la protección prevista por la Directiva. Considero que sobre este punto existe un consenso sustancial entre las partes que intervienen en el presente procedimiento.

45. Además, debo añadir que la prohibición de despido de las trabajadoras madres está garantizada también por la Directiva 76/207, antes citada, que, como ya he señalado, prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo, incluso por lo que respecta a las condiciones inherentes al despido.

46. También la jurisprudencia comunitaria confirma las consideraciones anteriores. En efecto, el Tribunal de Justicia ha aclarado que, en la medida en que sólo puede afectar a las mujeres, el despido motivado por el embarazo o por una razón basado únicamente en dicho estado constituye una discriminación directa basada en el sexo y es contrario a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207. Además, haciendo referencia específica a la norma cuya interpretación se solicita en el presente asunto, el Tribunal de Justicia ha afirmado que «precisamente en consideración al riesgo que un posible despido supone para la condición física y psíquica 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, con arreglo al artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 [...] ha previsto ulteriormente una protección particular para la mujer, estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo hasta el término del permiso de maternidad. En efecto, el artículo 10 de la Directiva 92/85 no ha previsto ninguna excepción a la prohibición de despido de la mujer encinta [...]». [14]

47. En conclusión, las trabajadoras madres cuentan con una doble tutela de los derechos vinculados a la relación laboral: una protección de alcance más general derivada de la prohibición de las discriminaciones por razón de sexo, establecida por la Directiva 76/207, y otra más específica reconocida por la Directiva 92/85, cuyo artículo 10 prevé la prohibición de despido de dichas trabajadoras.

48. Así pues, una vez aclarado que la prohibición de despido de las trabajadoras madres se aplica tanto a los contratos de trabajo de duración determinada como a los contratos por tiempo indefinido, paso ahora a examinar la otra parte de la tercera cuestión. Se trata esencialmente de determinar si la protección ofrecida por el artículo 10 de la Directiva 92/85 implica también la prohibición de denegar a una trabajadora embarazada la renovación de un contrato de trabajo de duración determinada en las mismas condiciones que los contratos anteriores.

49. Dado que la citada disposición es totalmente clara cuando limita la protección de las trabajadoras madres a los casos de despido, sólo sería posible responder afirmativamente a esta parte de la cuestión si la falta de renovación del contrato de trabajo temporal pudiera equipararse a un despido. Pero dicha equiparación me parece realmente audaz, porque el vencimiento natural del contrato, si se ajusta a la legislación nacional del Estado miembro, no puede asimilarse de por sí a la interrupción del contrato de trabajo producida por el despido. La protección ofrecida por la Directiva 92/85 tiende a garantizar el «mantenimiento de los derechos relaciona-

14 — Sentencia Brown, antes citada, apartado 18.

dos con el contrato de trabajo» y, por consiguiente, presupone obviamente que el contrato existe, lo que no sucede, evidentemente, si ha vencido. Así pues, si bien es cierto que un contrato de trabajo no puede interrumpirse a causa del estado de maternidad de la trabajadora, no puede decirse lo mismo en el caso en que el contrato haya cesado como consecuencia de su expiración natural. En tal caso, el artículo 10 de la Directiva no puede tener relevancia alguna.

50. No obstante, dicho esto, el discurso no puede considerarse cerrado, porque la cuestión planteada ha de analizarse también a la luz de la Directiva 76/207. Como ha señalado, en efecto, la Comisión tanto en sus observaciones escritas como durante la vista, el hecho de no renovar un contrato temporal por razones relacionadas con el embarazo de la trabajadora podría constituir, por cuanto equivale a negarse a emplearla, una discriminación por razón de sexo, prohibida por los artículos 2 y 3 de la Directiva 76/207. En otras palabras, según parece, la Comisión reconoce que el artículo 10 de la Directiva 92/85 no puede aplicarse al caso de la falta de renovación de un contrato temporal, pero considera que, sin embargo, pueden aplicarse al respecto las disposiciones de la Directiva 76/207.

51. En apoyo de su propia tesis, la Comisión hace referencia a las sentencias Dekker y Silke-Karin Mahlburg. En el primera, el Tribunal de Justicia afirmó, en el caso de una relación laboral por tiempo indefinido, que la negativa de contratación debida al embarazo de una trabajadora considerada apta para ejercer la actividad de que se trata constituye una discriminación directa por razón de sexo prohibida por los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, de la Directiva 76/207.[15] Posteriormente, en la sentencia Silke-Karin Mahlburg, más reciente, relativa al caso de una trabajadora por cuenta ajena con un contrato de duración determinada en un hospital, la cual había solicitado la celebración de un contrato por tiempo indefinido para un puesto que, en el intervalo, se declaró vacante, el Tribunal de Justicia ha precisado que dichas disposiciones se oponen «a la negativa a contratar a una mujer embarazada para un puesto de trabajo por tiempo indefinido basada en que una prohibición legal de trabajo vinculada a dicho estado impide, durante el período de su embarazo, que ocupe desde el primer momento dicho puesto».[16]

52. A pesar de que esta jurisprudencia se refiere a casos de denegación de contratación por tiempo indefinido, considero que, efectivamente, ofrece también elementos útiles para el caso de un contrato de trabajo de duración determinada. En efecto, si bien es cierto que el hecho de no renovar un contrato de trabajo que ha llegado a su vencimiento no puede considerarse como un despido, ni puede asimilarse automáticamente a una denegación de contratación de una candidata a causa de su embarazo, no puede, sin embargo, excluirse que ésta sea realmente la verdadera causa de la negativa. En particular, el

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

16 — Sentencia de 3 de febrero de 2000 (C-207/98, Rec. p. I-549), apartado 30.

hecho de no renovar un contrato que se enmarca en una serie de contratos temporales sucesivos puede denotar, con mayor razón, la existencia de una motivación de este tipo.

53. En consecuencia, si resulta que la falta de renovación se debió únicamente al embarazo de la trabajadora, se podrá afirmar la existencia de una discriminación directa por razón de sexo, prohibida por la Directiva 76/207. Naturalmente, sólo el juez nacional puede, a la luz de los elementos de hecho y de Derecho de que dispone, declarar que existe dicha discriminación.

54. Por lo tanto, teniendo en cuenta estas consideraciones, propongo que se responda a la tercera cuestión planteada por el Juzgado de lo Social en el sentido de que la prohibición de despido prevista en el artículo 10 de la Directiva 92/85 en favor de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en período de lactancia se aplica tanto a las relaciones laborales por tiempo indefinido como a las de duración determinada. En cambio, aun cuando se enmarque en una serie de contratos sucesivos, no puede equipararse de por sí a un despido prohibido por el citado artículo 10 la falta de renovación de un contrato de trabajo temporal que haya llegado al vencimiento previsto, a menos que esté motivada precisamente por el embarazo de la trabajadora; en efecto, en tal caso se produciría una discriminación directa por razón de sexo, prohibida por los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, de la Directiva 76/207. Corresponde al juez nacional determinar, a la luz de los elementos de hecho y de Derecho de que disponga, si existe dicha discriminación.

Sobre la cuarta cuestión

55. Finalmente, mediante la cuarta cuestión, el Juzgado de lo Social quiere saber si el hecho de que el artículo 10, apartado 1, de la Directiva 92/85 establezca que el despido, en casos excepcionales, de una trabajadora protegida sólo puede producirse «siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo» significa que los Estados miembros están obligados a prever un procedimiento específico que permita a la autoridad pública competente conceder su acuerdo para el despido. En efecto, el juez nacional considera que, si así fuera, se habría privado a la demandante en el procedimiento principal de dicha garantía, con la consecuencia de que el despido debería considerarse nulo, con independencia de que el empresario pueda probar que su decisión no estuvo determinada por el embarazo de la trabajadora.

56. Tanto en sus observaciones escritas como durante la vista, la demandante ha concedido especial importancia a este punto, afirmando que la Directiva impone la mencionada obligación con la finalidad evidente de instaurar un control preventivo sobre la existencia de la causa de despido admitida por el artículo 10 de la Directiva. En efecto, esta declaración no debería confiarse al empresario, parte interesada en el asunto, sino a una autoridad tercera e imparcial que podría ser la autoridad judicial competente para los litigios en materia laboral.

57. No obstante, esta postura no ha sido suscrita por las demás partes: efectivamente, tanto la Comisión como los Estados que han presentado sus observaciones consideran que ha de responderse negativamente a la cuestión, porque la Directiva no impone en modo alguno la obligación de obtener la autorización previa de una autoridad nacional competente al efecto. En particular, el Gobierno irlandés destaca que una obligación de este tipo, que implicaría modificaciones importantes en el ordenamiento jurídico de algunos Estados miembros e incidiría en el principio de su autonomía para establecer sus propios sistemas procesales, habría exigido una disposición clara y explícita que, sin embargo, la Directiva no contiene.

58. En efecto, en la Directiva no existe ninguna disposición que apoye la tesis de la demandante, empezando por su propio texto, dado que la frase «siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo» viene precedida por la expresión «y, en su caso», que confirma precisamente la mera posibilidad de la condición. En realidad, como ha recordado la Comisión, la referencia al acuerdo de la autoridad competente se debe a que en algunas legislaciones nacionales se prevén efectivamente procedimientos de este tipo, [17] de forma que, para tener en cuenta este dato, el artículo 10 de la Directiva exige que, *(sólo)* cuando exista a nivel nacional un procedimiento específico que requiera para el despido el acuerdo previo de la autoridad competente, éste se haya obtenido efectivamente.

59. A la luz de estas consideraciones, propongo que se responda a la cuarta cuestión en el sentido de que el artículo 10, apartado 1, de la Directiva 92/85 no obliga a los Estados miembros a establecer un procedimiento especial mediante el cual la autoridad nacional competente manifieste, en los casos excepcionales permitidos, su propio acuerdo previo al despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia propuesto por el empresario.

17 — Así sucede, en particular, como resulta del informe de la Comisión sobre la adaptación de los ordenamientos jurídicos internos a la Directiva 92/85 [(COM(1999) 100 final, de 15 de marzo de 1999], en Portugal, Grecia y la República Federal de Alemania.

Conclusión

60. Sobre la base de las conclusiones expuestas, propongo que se responda en los siguientes términos a las cuestiones planteadas por el Juzgado de lo Social:

«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), al establecer que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el final del permiso de maternidad, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado, impone una obligación clara, precisa e incondicional, que confiere derechos que los individuos pueden invocar ante el juez nacional.

2) El artículo 10, apartado 1, de la Directiva 92/85 no obliga a los Estados miembros a introducir en la normativa nacional, junto al régimen general de resolución de la relación laboral, otro régimen particular, excepcional, más limitado y específico para los casos en que la trabajadora esté embarazada, haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia.

3) La prohibición de despido prevista en el artículo 10 de la Directiva 92/85 en favor de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en período de lactancia se aplica tanto a las relaciones laborales por tiempo

indefinido como a las de duración determinada. En cambio, aun cuando se enmarque en una serie de contratos sucesivos, no puede equipararse de por sí a un despido prohibido por el citado artículo 10 la falta de renovación de un contrato de trabajo temporal que haya llegado al vencimiento previsto, a menos que esté motivada precisamente por el embarazo de la trabajadora; en efecto, en tal caso se produciría una discriminación directa por razón de sexo, prohibida por los artículos 2, apartado 1, y 3, 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. Corresponde al juez nacional determinar, a la luz de los elementos de hecho y de Derecho de que disponga, si existe dicha discriminación.

4) El artículo 10, apartado 1, de la Directiva 92/85 no obliga a los Estados miembros a establecer un procedimiento especial mediante el cual la autoridad nacional competente manifieste, en los casos excepcionales permitidos, su propio acuerdo previo al despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia propuesto por el empresario.»