

61994J0013

Sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de abril de 1996. - P contra S y Cornwall County Council. - Petición de decisión prejudicial: Industrial Tribunal, Truro - Reino Unido. - Igualdad de trato entre hombres y mujeres - Despido de un transexual. - Asunto C-13/94.

Recopilación de Jurisprudencia 1996 página I-02143

Índice

En atención al objetivo perseguido por la Directiva 76/207, 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, el apartado 1 del artículo 5 es contrario al despido de un transexual por un motivo relacionado con su cambio de sexo. En efecto, dado que el derecho a no ser discriminado por razón de sexo constituye uno de los derechos humanos fundamentales cuyo respeto debe garantizar el Tribunal de Justicia, el ámbito de aplicación de la Directiva no puede reducirse únicamente a las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo. Debe extenderse a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo del interesado, al basarse esencialmente, si no exclusivamente, en el sexo del interesado, puesto que despedir a una persona por tener intención de someterse o haberse sometido a una operación de cambio de sexo es darle un trato desfavorable frente a las personas del sexo al que se consideraba que pertenecía antes de la citada operación.

Partes

En el asunto C-13/94,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el Industrial Tribunal, Truro (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

P.

y

S. y Cornwall County Council,

una decisión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente; C.N. Kakouris, D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet y G. Hirsch, Presidentes de Sala; G.F. Mancini, F.A. Schockweiler, P.J.G. Kapteyn (Ponente), J.L. Murray, H. Ragnemalm y L. Sevón, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Tesouro;

Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

° En nombre de P., por la Sra. Helena Kennedy, QC, y por el Sr. Rambert De Mello, Barrister, designados por Tyndallwoods & Millichip, Solicitors;

° en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en calidad de Agente, asistido por el Sr. David Pannick, QC;

° en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. Nicholas Kahn, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agente;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de P., representado por las Sras. Madeleine Rees, Vereena Jones, Solicitors, y Helena Kennedy, y por los Sres. Rambert De Mello y Ben Emmerson, Barrister; del Gobierno del Reino Unido, representado por el Sr. John E. Collins, asistido por el Sr. David Pannick, y de la Comisión, representada por el Sr. Nicholas Khan, expuestas en la vista de 21 de marzo de 1995;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 14 de diciembre de 1995;

dicta la siguiente

Sentencia

Motivación de la sentencia

1 Mediante resolución de 11 de enero de 1994, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de enero siguiente, el Industrial Tribunal, Truro, planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70; en lo sucesivo, "Directiva").

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco del litigio P. contra S. y Cornwall County Council.

3 P., parte demandante del procedimiento principal, era administradora de un centro docente dependiente en el momento de los hechos del Cornwall County Council, autoridad administrativa territorial competente. Un año después de su contratación, en concreto a principios del mes de abril de 1992, P. comunicó a S., Jefe de estudios y Director encargado de la gestión y tesorería del centro, su intención de someterse a una operación de cambio de sexo. Este proceso comenzó por un período denominado de "life test", durante el cual P. se vistió y comportó como una mujer. A este período sucedieron una serie de operaciones destinadas a proporcionar a P. los atributos físicos de una mujer.

4 Al inicio del mes de septiembre de 1992, y tras someterse a una serie de operaciones quirúrgicas de carácter menor, P. recibió un preaviso de despido que expiraba el 31 de

diciembre de 1992. La operación definitiva tuvo lugar antes de llevarse a efecto el despido pero después de su notificación.

5 P. interpuso un recurso contra S. y el Cornwall County Council ante el Industrial Tribunal por considerar que había sido víctima de una discriminación por razón de sexo. S. y el Cornwall County Council alegaron que la causa de su despido había sido la amortización de su puesto de trabajo.

6 En la resolución de remisión consta que, si bien era cierta la necesidad de amortizar su puesto de trabajo, la auténtica razón del despido fue la intención de P. de someterse a una operación de cambio de sexo.

7 El Industrial Tribunal declara a continuación que la Sex Discrimination Act 1975 (Ley relativa a las discriminaciones por razón de sexo) no contempla una situación como ésta, ya que el Derecho inglés ampara únicamente las situaciones en que una mujer o un hombre recibe un trato diferente por pertenecer a uno de los sexos. Según el Derecho inglés, P. será siempre considerado de sexo masculino. Ahora bien, si P. hubiera sido de sexo femenino antes de someterse a la intervención de cambio de sexo, también habría sido despedido por el empresario a causa de esta operación. No obstante, el Juez a quo se planteó si esta situación no estaba comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva.

8 Del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva se desprende que su objeto es la aplicación en los Estados miembros del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo. Este principio de igualdad de trato supone, según el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva, "la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente".

9 Además, según el tercer considerando de la Directiva, la igualdad de trato entre trabajadores masculinos y femeninos constituye uno de los objetivos de la Comunidad, en la medida en que se trata especialmente de promover la equiparación por la vía del progreso de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra.

10 Por considerar que subsisten dudas sobre si la Directiva tiene un ámbito de aplicación más amplio que la normativa nacional, el Industrial Tribunal decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

"1) En relación con la finalidad de la Directiva 76/207/CEE que, según su artículo 1, es la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, etc., ¿constituye una infracción de la Directiva el despido de un transexual a causa de un cambio de sexo ['gender reassignment']?"

2) ¿Prohíbe el artículo 3 de la Directiva, que se refiere a la discriminación por razón de sexo, tratar a un empleado en función de su transexualidad?"

11 Con carácter previo, procede señalar que el artículo 3 de la Directiva, al que alude el Juez remitente, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en las condiciones de acceso al empleo.

12 Ahora bien, un despido como el que se discute en el litigio principal debe examinarse a la luz del apartado 1 del artículo 5 de la Directiva, el cual dispone:

"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."

13 Por consiguiente, debe entenderse que con las dos cuestiones prejudiciales, que deben ser objeto de examen conjunto, lo que se plantea es si, en atención al objetivo de la Directiva, el apartado 1 del artículo 5 es contrario al despido de un transexual por un motivo relacionado con su cambio de sexo.

14 El Gobierno del Reino Unido y la Comisión sostienen que el despido de una persona debido a su condición de transexual o a una operación de cambio de sexo no constituye una discriminación por razón de sexo a efectos de la Directiva.

15 En apoyo de esta afirmación, el Gobierno del Reino Unido alega fundamentalmente que en la resolución de remisión consta que P. habría sido igualmente despedida si anteriormente hubiera sido una mujer y se hubiera sometido a una operación a fin de convertirse en hombre.

16 Hay que señalar, en primer lugar, que, como ha declarado el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, "se entiende usualmente por 'transexuales' aquellas personas que, aun perteneciendo físicamente a un sexo, poseen el sentimiento de pertenecer al otro; intentan con frecuencia acceder a una identidad más coherente y menos equívoca a través de tratamientos médicos e intervenciones quirúrgicas destinados a adaptar sus características físicas a su psicología. Los transexuales operados forman, por consiguiente, un grupo bien determinado y definible" (sentencia Rees, de 17 de octubre de 1986, serie A, volumen 106, apartado 38).

17 Procede recordar a continuación que el principio de igualdad de trato "entre hombres y mujeres" que la Directiva enuncia en su título, en su exposición de motivos y en sus disposiciones, implica, como indican entre otros el apartado 1 del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 3, "la ausencia de toda discriminación por razón de sexo".

18 Por lo tanto, la Directiva no es sino la expresión, en el ámbito considerado, del principio de igualdad que es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario.

19 Además, como ha declarado reiteradamente el Tribunal de Justicia, el derecho a no ser discriminado por razón de sexo constituye uno de los derechos humanos fundamentales cuyo respeto debe garantizar el Tribunal de Justicia (sentencias de 15 de junio de 1978, Defrenne 149/77, Rec. p. 1365, apartados 26 y 27, y de 20 de marzo de 1984, Razzouk y Beydoun/Comisión, asuntos acumulados 75/82 y 117/82, Rec. p. 1509, apartado 16).

20 Por consiguiente, el ámbito de aplicación de la Directiva no puede reducirse únicamente a las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo. En atención a su objeto y a los derechos que pretende proteger, la Directiva debe aplicarse igualmente a las discriminaciones que tienen lugar, como en el presente caso, a consecuencia del cambio de sexo del interesado.

21 En efecto, tales discriminaciones se basan esencialmente, si no exclusivamente, en el sexo del interesado. Por lo tanto, cuando una persona es despedida por tener intención de someterse o haberse sometido a una operación de cambio de sexo, recibe un trato desfavorable frente a las personas del sexo al que se consideraba que pertenecía antes de la citada operación.

22 Tolerar tal discriminación supondría atentar contra el respeto a la dignidad y la libertad a que esa persona tiene derecho y que el Tribunal de Justicia debe proteger.

23 Por consiguiente, el despido de P. debe considerarse contrario al apartado 1 del artículo 5 de la Directiva. Únicamente dejaría de ser así si el despido de que se trata pudiera justificarse al amparo del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva. No obstante, ningún elemento de los autos permite suponer que ello suceda en el procedimiento principal.

24 De todo lo anterior se deduce que procede responder a las cuestiones planteadas por el Industrial Tribunal que, en atención al objetivo perseguido por la Directiva, el apartado 1 del artículo 5 es contrario al despido de un transexual por un motivo relacionado con su cambio de sexo.

Decisión sobre las costas

Costas

25 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 promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

Parte dispositiva

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Industrial Tribunal, Truro, mediante resolución de 11 de enero de 1994, declara:

En atención al objetivo perseguido por 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, el apartado 1 del artículo 5 es contrario al despido de un transexual por un motivo relacionado con su cambio de sexo.