

Permiso de maternidad adicional al legal reservado por el convenio colectivo a las madres trabajadoras: condiciones para su adecuación al Derecho de la UE en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Belén García Romero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: *Directiva 2006/54/CE: artículos 14 y 28. Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Convenio colectivo nacional que reconoce a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas el derecho a un permiso inmediatamente después del permiso legal de maternidad. Exclusión de los trabajadores varones del derecho a ese permiso. Protección de la trabajadora tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad. Requisitos de aplicación.*

Palabras clave: *Convenio colectivo. Igualdad entre mujeres y hombres. Permiso de Maternidad. Permiso adicional de maternidad. Condiciones de trabajo.*

Abstract: *Directive 2006/54/CE – Égalité des chances et égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d’emploi et de travail – Articles 14 et 28 – Convention collective nationale octroyant le droit à un congé consécutif au congé légal de maternité pour les travailleuses élevant elles-mêmes leur enfant – Exclusion du droit à ce congé pour les travailleurs de sexe masculin – Protection de la travailleuse au regard tant des conséquences de la grossesse que de sa condition de maternité – Conditions d’application.*

Keywords: *Convention collective. Égalité homme-femme. Congé de maternité Congé spécial. Condition de travail.*

I. Introducción

La sentencia comentada tiene su origen en una petición de decisión prejudicial planteada por el *Conseil de prud’hommes* de Metz (Tribunal Laboral Paritario de Metz, Francia), para la interpretación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23).

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el *Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d’assurance maladie* de la Moselle (Sindicato CFTC del personal de la Caja Primaria de Seguro de Enfermedad de Mosela; en lo sucesivo, «Sindicato CFTC») y la *Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle* (Caja Primaria de Seguro de Enfermedad de Mosela; en lo sucesivo, «CPAM»), en relación con la negativa de esta a reconocer a CY, padre de un niño, el permiso para

las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas, previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo Nacional del Personal de los Organismos de Seguridad Social, de 8 de febrero de 1957, en su versión vigente en el momento de los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Convenio Colectivo»).

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera).

Fecha de la sentencia: 18 de noviembre 2020.

Tipo y número procedimiento: cuestión prejudicial; asunto C-463/19 (Sindicato CFTC de la Mosella c. CPAM).

ECLI:EU:C:2020:932.

Fuente: Curia.

Ponente: M. Safjan.

Abogado General: Sr. M. Bobek.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La CPAM contrató a CY para trabajar por cuenta ajena en calidad de “supervisor de prestaciones, categoría de empleado o administrativo”. Es padre de un niño nacido en 2006, por lo que solicitó disfrutar del permiso previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo nacional del personal de los organismos de Seguridad Social, petición que fue desestimada por la CPAM basándose en que esta prestación está reservada a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas. Dicha decisión fue impugnada judicialmente por el Sindicato CFTC.

El *Conseil de prud’hommes* de Metz al que acudió el sindicato, se remitió a una sentencia de la *Cour de Cassation* (Tribunal de Casación, Francia) que había declarado que el permiso en cuestión es un permiso adicional susceptible de ser disfrutado a continuación de la finalización del permiso legal de maternidad, por lo que su finalidad es proteger la especial relación entre la mujer y su hijo durante el periodo posterior al embarazo y al parto.

En tales circunstancias, y sobre la base de la anterior resolución, el *Conseil de prud’hommes* de Metz pregunta al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión excluye la posibilidad de reservar a las trabajadoras que crían ellas mismas a sus hijos un permiso adicional al legal. Más exactamente, le dirige la siguiente cuestión prejudicial:

“¿Debe interpretarse la Directiva 2006/54, en relación con los artículos 8 TFUE y 157 TFUE, los principios generales del Derecho de la Unión de igualdad de trato y prohibición de discriminación y los artículos 20, 21, apartado 1, y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el sentido de que excluye de su ámbito de aplicación material las disposiciones del artículo 46 [del Convenio Colectivo], que reserva a las trabajadoras de dichos organismos que crían ellas mismas a sus hijos un permiso de tres meses durante el cual percibirán la mitad de su salario o un permiso de un mes y medio con su salario íntegro y un permiso sin sueldo de un año, después del permiso de maternidad?”.

IV. Posición de las partes

- El Sindicato CFTC, que actúa a favor de CY, considera que la resolución por la que se deniega a CY el permiso previsto en el Convenio Colectivo constituye una discriminación por razón de sexo prohibida tanto por el Derecho de la UE como por el Derecho francés. Desde su punto de vista, el art. 46 no es accesorio al artículo 45 del mismo Convenio Colectivo,

puesto que, a diferencia del artículo que le precede, el 46 no responde a consideraciones fisiológicas, sino al hecho de ser progenitor. Dado que hombres y mujeres se enfrentan por igual a la carga de cuidar de sus hijos, también los empleados de la CPAM deben disfrutar del derecho previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo.

- La CPAM estima que el permiso contemplado en el artículo 46 del Convenio Colectivo solo se reconoce a la madre del niño. Dicho precepto no es discriminatorio, puesto que es accesorio del artículo 45 del Convenio Colectivo, que únicamente reconoce la prestación a las mujeres.

V. Normativa aplicable al caso

• Derecho de la Unión europea

- *Directiva 2006/54/CE*, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

Artículo 2, apartado 1, letra a)

« 1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por: a) “discriminación directa” : la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable ; [...] »

Artículo 28, apartado 1. “Relación con las disposiciones comunitarias y nacionales”

« 1. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad.

2. La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva (...) [92/85].»

Artículo 14, “Prohibición de discriminación”

« 1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con: (...) c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como la retribución (...).»

- *Directiva 92/85/CEE*, del Consejo, de 19 octubre 1992, relativa a la puesta en marcha de medidas destinadas a promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

Artículo 8. “Permiso de maternidad”

«1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras (...) disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a la legislación y/o prácticas nacionales.

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a la legislación y/o prácticas nacionales. »

Artículo 11. “Derechos inherentes al contrato de trabajo”

« 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: (...); 2) En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse : a) los derechos inherentes al contrato de trabajo (...); b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de

las trabajadoras a que se refiere el artículo 2; 3) La prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales; 4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas. Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso periodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto»

- **Derecho francés**

- *Código del Trabajo*

- Artículo L. 1225-17 del *Code du travail* (Código del Trabajo)

- «La trabajadora tendrá derecho al permiso de maternidad durante un período que comenzará seis semanas antes de la fecha de alumbramiento prevista y terminará diez semanas después de dicha fecha. A petición de la trabajadora, y con la opinión favorable del facultativo que lleve el control del embarazo, el periodo de suspensión del contrato de trabajo que comience antes de la fecha de alumbramiento prevista se podrá reducir en un máximo de tres semanas. En este caso, el periodo siguiente a la fecha de alumbramiento prevista se incrementará por igual tiempo.»

- *Convenio Colectivo nacional del personal de los organismos de la Seguridad Social*

- Artículo 45 « Para el personal con al menos seis meses de antigüedad, el salario se seguirá pagando durante el permiso legal de maternidad. No podrá acumularse a las indemnizaciones diarias adeudadas al personal en su condición de asegurado. Este permiso no se tendrá en cuenta a efectos del derecho a baja por enfermedad y no motivará la reducción alguna en la duración de las vacaciones anuales»

- Artículo 46 « Al expirar el permiso mencionado en el artículo anterior, la empleada que críe a su hijo ella misma tendrá derecho sucesivamente, a: – un permiso de tres meses percibiendo la mitad de su salario o de un mes y medio percibiendo el salario íntegro; – un permiso de un año sin sueldo. No obstante, si la empleada es soltera o su cónyuge no está percibiendo sus ingresos habituales (por invalidez, larga enfermedad, o servicio militar), la empleada tendrá derecho a un permiso de tres meses con su salario íntegro. Al expirar los permisos antes mencionados, la beneficiaria será restituida en su puesto de trabajo con plenitud de derechos. Con carácter excepcional, el consejo de administración podrá conceder un año más de permiso no retribuido. En este caso, la empleada solo será restituida en función de los puestos disponibles, respecto a los cuales tendrá preferencia (...).»

VI. Doctrina básica

1. Sobre la competencia del TJUE

Respondiendo a la alegación efectuada por la CPAM sobre la incompetencia del TJUE para responder a la cuestión prejudicial planteada, el Tribunal de Justicia recuerda que, en el marco del sistema establecido por el artículo 267 TFUE, la interpretación de las normas nacionales incumbe ciertamente a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros, mientras que el TJUE es competente para proporcionar al tribunal nacional todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que le permitan pronunciarse sobre la compatibilidad con este del Derecho interno.

Ahora bien, en el caso de autos, el litigio principal, que tiene por objeto el reconocimiento de un permiso sobre la base del art. 46 del Convenio Colectivo, se refiere a las condiciones de trabajo, y por tanto, está comprendido en el ámbito de

aplicación de la Directiva 2006/54, norma sobre la que el tribunal remitente solicita la interpretación. Así pues, puede concluirse que el TJUE es competente para proporcionar a aquel todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que le permitan pronunciarse sobre la compatibilidad con este de su Derecho interno.

2. Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

En respuesta a las objeciones planteadas al respecto por el Gobierno francés, el TJUE comienza recordando que las cuestiones relativas a la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional disfrutaban de una presunción de pertinencia, si bien, es posible que se declare la inadmisibilidad cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitado carece de toda relación con el litigio principal, lo que no es el caso, necesariamente, si se detectan ciertas carencias en la petición de decisión prejudicial que no impiden al Tribunal de Justicia dar una respuesta útil atendiendo al contenido de los autos (STJUE 2 abril 2020, C-500/18, EU:C:2020:264, apartados 41 y 42 y jurisprudencia citada).

En el caso de autos, aunque, la resolución de remisión es, en efecto, sucinta, al reproducir el tribunal remitente las alegaciones del Sindicato recurrente acerca de la compatibilidad del art. 46 del Convenio Colectivo nacional con el Derecho de la Unión, y, más específicamente, con la Directiva 2006/54, en relación con los artículos 8 y 157 del TFUE y artículos 20, 21, apartado 1 y 23 de la Carta, permite entender al Tribunal de Justicia por qué motivos estimó necesario plantear esta cuestión prejudicial.

3. Sobre los objetivos del permiso de maternidad de origen convencional y las condiciones para su adecuación al Derecho de la UE en materia de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres

A escala de la Unión encontramos varias Directivas en materia de igualdad de género y condiciones de trabajo que abordan determinadas cuestiones relevantes a efectos de la conciliación de la vida familiar y vida profesional, entre las que destacan las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE y las Directivas 92/85/CEE; 97/81/CE; 2010/18/UE del Consejo, sobre permiso parental, y la Directiva 2019/1158 del Parlamento y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que deroga la Directiva 2010/18/UE, con efectos del 2 de agosto de 2022 (fecha prevista de su entrada en vigor, aunque mantiene el permiso parental de cuatro meses para cada uno de los progenitores, de los cuales dos serán intransferibles).

En el caso de autos, se ha examinado la compatibilidad del artículo 46 del Convenio Colectivo de un organismo del Estado francés con dos de las anteriores directivas, en concreto, con la Directiva 92/85/CEE y la Directiva 2006/54/CE.

Así, de un lado, se analizan las disposiciones de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. El objetivo de misma es la protección de los derechos de las trabajadoras relativos al embarazo, el parto, el puerperio y la maternidad, tanto desde la perspectiva de la seguridad y salud, como en evitación de conductas o decisiones discriminatorias por acción u omisión, entre las que se encuentra la protección frente al despido.

Como ha reconocido reiteradamente el Tribunal de Justicia, en lo que respecta al principio de igualdad de trato, es legítimo proteger la condición biológica de una mujer durante el embarazo y la maternidad, así como prever medidas de protección de la maternidad con el fin de lograr una verdadera igualdad (considerando 24 de la Directiva 2006/54).

Con este propósito y, teniendo en cuenta la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, la Directiva 92/85 considera necesario reconocer el derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, y obligatorio un permiso de maternidad con una duración mínima de dos semanas,

distribuidas antes y/o después del parto. Asimismo, se establece la necesidad de que el permiso de maternidad contemple el mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada.

Este permiso de maternidad tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de este, y, por otra parte, la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo o hija durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones. Dado que las prescripciones de la Directiva son mínimas, los Estados miembros conservan su facultad de garantizar una mayor protección a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, manteniendo o estableciendo medidas de protección más favorables para la trabajadora, siempre que tales medidas sean compatibles con las disposiciones del Derecho de la Unión.

De otro lado, en el procedimiento prejudicial examinado se analiza también la adecuación del citado artículo 46 del Convenio Colectivo a la Directiva 2006/54, destinada a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y cuyo artículo 14, prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en relación con las condiciones de empleo y de trabajo, prohibición que alcanza a todos los convenios colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena. En lo que se refiere al permiso de maternidad, su artículo 28 deja a salvo lo previsto en la Directiva 92/85, lo que supone que puede concederse un permiso de maternidad a la mujer, incluso superior al periodo legal establecido, siempre que su objetivo sea la protección de la mujer ligada a las consecuencias del hecho biológico del embarazo, el parto y la maternidad.

Ahora bien, por lo que respecta a la condición de progenitor, el Tribunal de Justicia ha precisado que la situación de un trabajador y la de una trabajadora que tenga también esa condición son comparables en cuanto al cuidado de los hijos, por lo que las medidas que contemplan la protección de las mujeres como progenitoras no pueden justificarse sobre la base del artículo 28 de la Directiva 2006/54. Por lo tanto, en el supuesto de que el artículo 46 del Convenio Colectivo se aplicase a las mujeres únicamente como progenitoras, con exclusión de los trabajadores del derecho a ese permiso, el precepto en cuestión estaría estableciendo una discriminación directa con respecto a los trabajadores, prohibida por el artículo 14, apartado 1 de la citada Directiva.

En definitiva, y siguiendo en sus conclusiones al Abogado General, el Sr. M. Bobek, los elementos que deben tenerse en cuenta para poder reservar a las trabajadoras un permiso adicional inmediatamente después del permiso legal de maternidad son las condiciones del derecho al permiso, su duración y modalidades de disfrute, y la protección legal asociada al periodo de permiso.

Así, en primer lugar, por lo que se refiere a las condiciones del derecho al permiso, estas deben estar directamente relacionadas con la protección de la condición biológica y psicológica de la mujer y las relaciones entre la madre y su hijo durante el periodo posterior al parto. En lo que atañe al segundo elemento, tanto la duración como las modalidades de disfrute han de estar adaptadas al objetivo de la protección de la seguridad y salud de la mujer y las relaciones con la criatura recién nacida durante el periodo posterior al parto, sin superar el tiempo que resulte necesario para tal protección. Por último, el régimen jurídico del permiso adicional debe tener la misma cobertura que el permiso legal, debiendo proteger contra el despido y garantizar, entre otros derechos, el mantenimiento de la remuneración o el beneficio de una prestación adecuada.

VII. Parte dispositiva

El TJUE declara: “Los artículos 14 y 28 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de

igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en relación con 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), deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a la disposición de un convenio colectivo nacional que reserva a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas el derecho a un permiso una vez expirado el permiso legal de maternidad, siempre que ese permiso adicional tenga por objeto la protección de las trabajadoras tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad, lo que corresponde verificar al tribunal remitente teniendo en cuenta, en particular, las condiciones del derecho al permiso, sus modalidades de disfrute y su duración y la protección legal asociada al período de permiso”.

VIII. Pasajes decisivos

(47) (...) el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54 prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en relación con las condiciones de empleo y de trabajo.

(52) *Este permiso de maternidad tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de este, y, por otra parte, la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones (sentencias de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, apartado 25, y de 4 de octubre de 2018, Dicu, C 12/17, EU:C:2018:799, apartado 34).*

(53) *Además, la Directiva 92/85, que contiene prescripciones mínimas, no excluye en modo alguno la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, manteniendo o estableciendo medidas de protección más favorables para la trabajadora, siempre que tales medidas sean compatibles con las disposiciones del Derecho de la Unión (...)*

(55) *Por lo que respecta a la condición de progenitor, (...) la situación de un trabajador y la trabajadora que tenga también esa condición son comparables en cuanto al cuidado de los hijos.*

(56) *Así pues, (...), una vez expirado el permiso legal de maternidad, un Estado miembro puede reservar a la madre del hijo un permiso adicional cuando dicho permiso la contemple no como progenitora, sino tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad.*

(57) *Como se desprende del apartado 52 de la presente sentencia, ese permiso adicional se ha de destinar a proteger la condición biológica de la mujer y las particulares relaciones que mantiene con su hijo durante el período posterior al parto.*

(58) *A este respecto, (...), el objetivo de protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo no basta, sin embargo, por sí solo, para la exclusión de los padres del período adicional de permiso.*

(61) (...), *esa diferencia de trato solo resulta compatible con la Directiva 2006/54 si tiene por objeto la protección de la madre tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad, es decir, si está destinada a proteger la condición biológica de la mujer y las particulares relaciones que mantiene con su hijo durante el período posterior al parto. En el supuesto de que el artículo 46 del Convenio Colectivo se aplicase a las mujeres únicamente como progenitoras, dicho artículo establecería una discriminación directa con respecto a los trabajadores, prohibida en el artículo 14, apartado 1, de la citada Directiva.*

(62) Como indicó el Abogado General (...), los elementos que deben tenerse en cuenta para poder reservar a las trabajadoras un permiso concedido inmediatamente después del permiso legal de maternidad se refieren, en particular, a las condiciones del derecho al permiso, a su duración y modalidades de disfrute, y a la protección legal asociada al período de permiso.

(66) Incumbe al tribunal remitente verificar si el permiso previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo cumple los requisitos que permiten considerar que tiene por objeto proteger a las trabajadoras tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad.

IX. Comentario

En su sentencia, el TJUE recuerda, en primer lugar, que la Directiva 2006/54/CE “sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación” prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en relación con las condiciones de empleo y de trabajo, aunque, de otro lado, el artículo 28 de la misma Directiva establece que no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en lo que refiere al embarazo y la maternidad.

El Tribunal de Justicia precisa que, una vez finalizado el permiso legal de maternidad, un Estado miembro puede reservar a la madre del niño un permiso adicional cuando dicho permiso no la contempla en calidad de progenitora, sino en lo que respecta tanto a las consecuencias del embarazo como de la maternidad.

A continuación, el TJUE subraya que un convenio colectivo que excluya de ese permiso adicional a un trabajador que críe a su hijo él mismo establece una diferencia de trato entre trabajadores y trabajadoras por razón de sexo. Tal diferencia de trato solo resulta compatible con la Directiva 2006/54/CE si su finalidad es proteger la condición biológica de la mujer y la especial relación que mantiene con su hijo durante el tiempo posterior al parto.

El Tribunal de Justicia añade que cabría considerar que un permiso que surge cuando finaliza el permiso legal de maternidad forma parte de un permiso de maternidad de una duración mayor y más favorable para las trabajadoras que el permiso legal. Sin embargo, la posibilidad de establecer un permiso reservado a las madres una vez finalizado el permiso legal de maternidad está sometido al requisito de que su propia finalidad sea la protección de las mujeres. Por consiguiente, el mero hecho de que un permiso suceda sin interrupción al permiso legal de maternidad no es suficiente para considerar que puede ser reservado a las trabajadoras que crían ellas mismas a sus hijos.

Además, el Tribunal nacional debe comprobar, en concreto, si la finalidad del permiso previsto es, esencialmente, proteger a la madre tanto respecto de las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad.

Por último, el Tribunal de Justicia llama la atención sobre la necesaria cobertura económica del permiso adicional. En este sentido señala que la duración del permiso previsto en el Convenio Colectivo puede ser muy variable: de un mes y medio a dos años y tres meses. Por tanto, esa duración puede ser muy superior a la del permiso legal de maternidad- de dieciséis semanas- previsto en el Código del Trabajo y, aquel permiso, cuando se disfruta por un periodo de uno o dos años, es “sin sueldo”, lo que no parece garantizar el mantenimiento de una remuneración o el beneficio de una prestación adecuada para la trabajadora, requisito exigido por la Directiva 92/85/CEE para el permiso de maternidad.

A partir de ello concluye que la Directiva 2006/54/CE no se opone a la disposición de un convenio colectivo nacional que reserva a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas el derecho a un permiso una vez expirado el permiso legal de maternidad, “siempre que ese permiso adicional tenga por objeto la protección de las trabajadoras tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación

con su maternidad, lo que corresponde verificar al tribunal remitente teniendo en cuenta, en particular, las condiciones del derecho al permiso, sus modalidades de disfrute y su duración y la protección legal asociada al período de permiso”.

En definitiva, el TJUE establece claramente cuáles son los requisitos para que la aplicación de la disposición convencional debatida pueda ser considerada acorde al Derecho de la Unión. Así, esa diferencia de trato solo resulta compatible con la Directiva 2006/54 si está destinada a proteger la condición biológica de la mujer ligada a la maternidad y las particulares relaciones que mantiene con su hijo durante el período posterior al parto.

X. Apunte final

Aunque no compete al TJUE pronunciarse sobre la compatibilidad del artículo 46 del Convenio Colectivo nacional con el Derecho de la Unión, consideramos que ha ofrecido suficientes elementos de interpretación para que el tribunal francés remitente pueda declarar que dicha disposición es contraria a aquel ordenamiento, debiendo reconocerse también el permiso controvertido a los empleados masculinos que sean progenitores, y ello, por los siguientes motivos:

- El citado permiso adicional no está destinado a proteger la condición biológica de la mujer trabajadora, ligada al embarazo o a su maternidad, de conformidad con la Directiva 92/85/CEE, objetivo que ya cumple el más favorable permiso legal de maternidad de dieciséis semanas reconocido por el artículo L 1225-17 del *Code du travail*, de las cuales, al menos diez deben disfrutarse tras el alumbramiento.
- El permiso adicional objeto de controversia contempla a las trabajadoras como progenitoras, en cuanto al cuidado de los hijos, pero el objetivo de protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo no basta, por sí solo, para la exclusión de los padres del disfrute del mismo, por lo que su reserva a las mujeres constituiría una discriminación directa frente a los hombres.
- De otro lado y, al margen de la censura jurídica que merece el artículo 46 del Convenio Colectivo desde el punto de vista del principio de igualdad y de no discriminación, dicho permiso contraviene otras disposiciones comunitarias, en particular cuando se disfruta por un periodo de uno o dos años, en cuyo caso es “sin sueldo”, lo que no parece garantizar el mantenimiento de una remuneración o el beneficio de una prestación adecuada para la trabajadora, a la luz del artículo 11, apartado 2 de la Directiva 92/85.
- A mayor abundamiento, debe tenerse en cuenta que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión (Art. 3.3., párr. 2 TUE y art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE). Como el mismo legislador europeo ha señalado en los considerandos de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, el “desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar” (considerando 11), lo que le lleva a propugnar el reconocimiento por parte de los Estados miembros de permisos equivalentes para ambos progenitores vinculados al nacimiento del hijo o hija (considerandos 19 y 20).
- En fin, todos los Estados miembros han ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989, en cuyo artículo 18.1 se establece que “ambos padres tienen responsabilidades comunes

en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño, y que su preocupación fundamental debe ser el interés superior del niño”.