SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)
de 20 de septiembre de 2007 *

En el asunto C-116/06,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Tampereen käräjäoikeus (Finlandia), mediante resolución de 24 de febrero de 2006, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de febrero de 2006, en el procedimiento entre

Sari Kiiski

y

Tampereen kaupunki,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente de Sala, y la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. G. Arestis, J. Malenovský (Ponente) y T. von Danwitz, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;
Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 8 de febrero de 2007;

* Lengua de procedimiento: finés.

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Kiiski, por el Sr. A. Vainio, asianajaja;

— en nombre del Tampereen kaupunki, por la Sra. T. Kyöttilä, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno finlandés, por las Sras. E. Bygglin y J. Himmanen, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por el Sr. W. Ferrante, avvocato dello Stato;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. M. van Beek y M. Huttunen, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 15 de marzo de 2007;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2 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 su versión modificada por la

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15) (en lo sucesivo, «Directiva 76/207»), así como la interpretación de los artículos 8 y 11 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) (DO L 348, p. 1).

2 Dicha petición se ha presentado en el ámbito de un litigio entre la Sra. Kiiski y el Tampereen kaupunki (municipio de Tampere) relativo a la denegación por este último de la solicitud formulada por la demandante para modificar la duración de su permiso para el cuidado de hijos.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 Según el artículo 2 de la Directiva 76/207:

«1. A efectos de las disposiciones siguientes, el principio de igualdad de trato 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.

2. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

— "discriminación directa": la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo,

— "discriminación indirecta": la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios,

[...]

7. 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.

La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo o su permiso de maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE constituirá discriminación en el sentido de la presente Directiva.

[...]»

4 A tenor del artículo 8 de la Directiva 92/85, titulado «Permiso de maternidad»:

«1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones 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 las legislaciones y/o prácticas nacionales.»

5 El artículo 11 de la Directiva 92/85, titulado «Derechos inherentes al contrato de trabajo», dispone:

«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) En los casos contemplados en los artículos 5, 6 y 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales.

2) En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:

a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, distintos de los indicados en la siguiente letra b);

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 el derecho 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 períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.»

6 La Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145, p. 4), aplica el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 por dichas organizaciones interprofesionales de carácter general (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»).

7 A tenor del Acuerdo marco:

«[...]

9. Considerando que el presente Acuerdo es un Acuerdo marco que enuncia disposiciones mínimas y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad [...];

[...]

Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan.

2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.

Cláusula 2: Permiso parental

1. En virtud del presente Acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.

2. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que el derecho de permiso parental previsto en la cláusula 2.1 debe concederse, en principio, de manera no transferible.

3. Las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por ley y/o convenios colectivos en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán en particular:

[...]

d) fijar los períodos de preaviso que debe dar al empresario el trabajador que ejerza su derecho de permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso;

[...]

[...]

7. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato o de la situación laboral para el período de permiso parental.

[...]»

Normativa nacional

8 De conformidad con el capítulo 4, apartado 3, de la Ley del contrato de trabajo [Työsopimuslaki (26.1.2001/55)], el trabajador podrá modificar las fechas y la duración del permiso para el cuidado de hijos por un motivo legítimo, debiendo comunicárselo al empresario con al menos un mes de antelación a la modificación.

9 A tenor de los artículos 11 y 12 del título V del Convenio colectivo municipal por el que se regulan las condiciones de trabajo de los funcionarios y agentes contractuales en 2003-2004 [Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2003-2004; en lo sucesivo, «Convenio colectivo»], el funcionario que lo solicite tendrá derecho a modificar las fechas y la duración del permiso para el cuidado de hijos que le haya sido concedido, siempre que existan motivos imprevisibles y legítimos. Se considerará motivo legítimo todo cambio imprevisible y sustancial en las posibilidades prácticas de cuidar del hijo que el funcionario no hubiera podido tener en cuenta al presentar la solicitud del permiso para el cuidado de hijos.

10 Según las directrices de aplicación del Convenio colectivo, se consideran motivos legítimos, por ejemplo, la enfermedad grave o el fallecimiento del hijo o del otro progenitor, así como el divorcio. Por el contrario, no constituyen motivos legítimos, en principio, el traslado a otra localidad, el inicio de otra relación laboral o un nuevo embarazo. La interrupción del permiso requiere que el funcionario se reintegre en sus funciones.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

11 La Sra. Kiiski es profesora en el Tampereen Lyseon Lukio (instituto de Tampere). Su empleador es el Tampereen kaupunki, para el que trabaja en relación de empleo en

la función pública sujeta al Convenio colectivo. El 3 de mayo de 2004, el director del instituto concedió a la Sra. Kiiski el permiso para el cuidado de hijos que ésta había solicitado para el cuidado de su hijo, nacido en 2003, durante el período comprendido entre el 11 de agosto de 2004 y el 4 de junio de 2005.

12 Nuevamente embarazada, la Sra. Kiiski solicitó el 1 de julio de 2004 una modificación de la resolución relativa al citado permiso para el cuidado de hijos, con el fin de que éste cubriese el período comprendido entre el 11 de agosto y el 22 de diciembre de 2004.

13 No obstante, el director del instituto informó a la interesada de que su solicitud no indicaba un motivo imprevisible y legítimo que permitiera modificar la duración del permiso para el cuidado de hijos con arreglo al Convenio colectivo. El 9 de agosto de 2004, la Sra. Kiiski completó su solicitud, señalando que estaba embarazada de cinco semanas y que su embarazo suponía una modificación sustancial de las posibilidades prácticas de cuidar de su hijo. Comunicó su intención de reincorporarse al trabajo el 23 de diciembre de 2004, puesto que consideraba que no podía anular el permiso para el cuidado de hijos en su totalidad. El padre del niño tenía previsto solicitar a su vez un permiso parental en la primavera de 2005.

14 El director del instituto denegó la solicitud mediante resolución de 19 de agosto de 2004, en la cual señaló que, atendiendo a las directrices de aplicación del Convenio colectivo y a la jurisprudencia finlandesa, un nuevo embarazo no constituye un motivo legítimo para modificar la duración del permiso para el cuidado de hijos.

15 El padre del niño no obtuvo el permiso para el cuidado de hijos solicitado para la primavera de 2005, ya que, con arreglo al Convenio colectivo celebrado entre el Estado y sus funcionarios y agentes contractuales (valtion yleinen virka- ja työehtosopimus), los progenitores no pueden ejercer este derecho al mismo tiempo. Por consiguiente, la Sra. Kiiski declaró que deseaba interrumpir su permiso para el

cuidado de hijos el 31 de enero de 2005 y acogerse desde ese mismo día al permiso de maternidad, con el fin de que su cónyuge pudiese solicitar por su parte el permiso para el cuidado de hijos. Sin embargo, el director del instituto denegó esta nueva solicitud con fecha 10 de diciembre de 2004, señalando que la decisión del empleador del cónyuge de denegar el permiso para el cuidado de hijos no constituye un motivo legítimo en el sentido del Convenio colectivo o de la legislación finlandesa.

16 La Sra. Kiiski consideró que estaba siendo víctima de una discriminación ilícita, por lo que recurrió contra su empleador ante el Tampereen käräjäoikeus (Tribunal de primera instancia de Tampere), al objeto de obtener un resarcimiento de los perjuicios materiales y morales que alegaba haber sufrido. Basó su recurso, particularmente, en la sentencia de 27 de febrero de 2003, Busch (C-320/01, Rec. p. I-2041). A este respecto, adujo que había sido objeto de una discriminación directa e indirecta por razón de sexo a causa de su nuevo embarazo, puesto que su empleador, al no reconocer el nuevo embarazo como motivo suficiente y al denegar consiguientemente toda modificación de la duración de su permiso para el cuidado de hijos, le había impedido reincorporarse al trabajo y, por ende, acogerse al permiso de maternidad.

17 El Tampereen kaupunki alegó que la denegación de la interrupción del permiso para el cuidado de hijos no se debía al nuevo embarazo, sino a que, según el Convenio colectivo y la jurisprudencia finlandesa aplicables, el embarazo no constituye un motivo imprevisible y legítimo que permita justificar esta interrupción. Señaló que el nuevo embarazo no había operado modificaciones sustanciales e imprevisibles en las posibilidades prácticas de cuidar del primer hijo que tuvieran suficiente envergadura como para impedir a la interesada de forma duradera proceder a dicho cuidado.

18 Además, el Tampereen kaupunki consideró que la sentencia Busch, antes citada, no resulta pertinente al caso de autos. Afirmó que, en todo caso, aun presumiendo que pudiera existir una discriminación, su resolución estuvo motivada por razones objetivas y legítimas. Desde su punto de vista, la reincorporación anticipada de un trabajador en permiso para el cuidado de hijos a su puesto de trabajo siempre entraña consecuencias para los demás trabajadores, en particular para su sustituto.

19 Dadas las circunstancias, el Tampereen käräjäoikeus decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Constituye una discriminación directa o indirecta contraria al artículo 2 de la Directiva 76/207 [...] el hecho de que un empleador deniegue la modificación de las fechas de un permiso para el cuidado de hijos concedido a una trabajadora o la interrupción de dicho permiso a causa de un nuevo embarazo, del que la trabajadora tuvo conocimiento antes del inicio del permiso, basando tal denegación en una interpretación consolidada de la normativa nacional, según la cual un nuevo embarazo no constituye, en general, un motivo imprevisible y legítimo en virtud del cual puedan modificarse las fechas y la duración del permiso para el cuidado de hijos?

2) ¿Puede el empleador justificar suficientemente su actitud descrita en la primera cuestión, que puede constituir eventualmente una discriminación indirecta desde el punto de vista de la Directiva [76/207], por el hecho de que la modificación de la organización del trabajo del profesorado y la continuidad de la actividad docente impliquen problemas que generan inconvenientes ordinarios carentes de gravedad, o por el hecho de que, según la normativa nacional, el empleador tenga la obligación de compensar la pérdida de salario que sufra el sustituto del profesor en permiso para el cuidado de hijos si éste se reincorpora a su puesto antes del término de dicho permiso?

3) ¿Es aplicable la Directiva 92/85 [...] y, en caso afirmativo, ha de considerarse que la actitud del empleador descrita en la primera cuestión es contraria a los artículos 8 y 11 de dicha Directiva en el supuesto de que, por el hecho de continuar en permiso para el cuidado de hijos, la trabajadora haya perdido la posibilidad de obtener las ventajas salariales inherentes al permiso de maternidad derivadas de su relación de trabajo en el sector público?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las cuestiones primera y tercera

20 Con carácter preliminar, procede observar que, por un lado, según las indicaciones facilitadas por el órgano judicial remitente, la denegación por el empleador de la Sra. Kiiski de la interrupción del permiso para el cuidado de hijos de que ésta disfrutaba fue la causa de que la Sra. Kiiski quedara privada de las ventajas inherentes al permiso de maternidad previstas en la Directiva 92/85. Por otro lado, si bien el empleador de la Sra. Kiiski decidió, por diversos motivos, desestimar las tres solicitudes que ésta presentó sucesivamente, sus denegaciones siempre se basaron, al menos indirecta e implícitamente, en la aplicación de la normativa nacional que regula el permiso para el cuidado de hijos y que, de modo general, excluye el embarazo de los motivos legítimos que permiten una modificación de la duración de dicho permiso. Por último, los autos remitidos al Tribunal de Justicia no permiten considerar que dicho permiso para el cuidado de hijos no esté comprendido en el régimen del permiso parental previsto en el Acuerdo marco.

21 En este contexto, debe entenderse que, mediante sus cuestiones primera y tercera, el órgano judicial remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2 de la Directiva 76/207, que prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en relación con las condiciones de trabajo, así como los artículos 8 y 11 de la Directiva 92/85, que regulan el permiso de maternidad, se oponen a una normativa nacional relativa al permiso parental que excluye de modo general el embarazo, incluida la última parte de éste que corresponde al período del permiso de maternidad, de los motivos legítimos que permiten una modificación de la duración del permiso.

22 Para responder a esta cuestión, es necesario, en primer lugar, que la persona que, como la Sra. Kiiski, invoca derechos inherentes al permiso de maternidad esté incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 92/85, es decir, que se trate de una «trabajadora embarazada» en el sentido del artículo 2, letra a), de dicha Directiva.

23 En dicho precepto, se define como «trabajadora embarazada» a «cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales».

24 De ello se desprende que, a efectos de la aplicación de la Directiva 92/85, el legislador comunitario quiso proporcionar una definición comunitaria del concepto de «trabajadora embarazada», aun cuando en lo relativo a uno de los aspectos de dicha definición, a saber, las modalidades de comunicación del estado de la trabajadora al empresario, se remitiera a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

25 En cuanto al concepto de trabajador, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, no puede recibir una interpretación que varíe según los Derechos nacionales, sino que tiene un alcance comunitario. Este concepto debe definirse según criterios objetivos que caractericen la relación laboral teniendo en cuenta los derechos y deberes de las personas afectadas. Pues bien, la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución (véanse, en particular, las sentencias de 3 de julio de 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec. p. 2121, apartados 16 y 17; de 13 de abril de 2000, Lehtonen y Castors Braine, C-176/96, Rec. p. I-2681, apartado 45; de 23 de marzo de 2004, Collins, C-138/02, Rec. p. I-2703, apartado 26; de 7 de septiembre de 2004, Trojani, C-456/02, Rec. p. I-7573, apartado 15, y de 26 de abril de 2007, Alevizos, C-392/05, Rec. p. I-3505, apartado 67).

26 Además, el Tribunal de Justicia ha declarado que la naturaleza jurídica *sui generis* de la relación laboral con respecto al Derecho nacional no puede tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de trabajador a efectos del Derecho comunitario (véanse las sentencias de 23 de marzo de 1982, Levin, 53/81, Rec. p. 1035, apartado 16; de 31 de mayo de 1989, Bettray, 344/87, Rec. p. 1621, apartados 15 y 16; de 19 de noviembre de 2002, Kurz, C-188/00, Rec. p. I-10691, apartado 32, y Trojani, antes citada, apartado 16).

27 Si bien consta en autos que, antes de acogerse a su permiso para el cuidado de hijos, la Sra. Kiiski tenía una relación laboral con las características recordadas en el apartado 25 de la presente sentencia, por lo que tenía la condición de trabajadora en el sentido del Derecho comunitario, para que pueda ampararse en los derechos reconocidos por la Directiva 92/85 es preciso que el permiso para el cuidado de hijos no le haya hecho perder tal condición.

28 A este respecto debe señalarse, en primer lugar, que la Directiva 92/85 no excluye de su ámbito de aplicación la situación de las trabajadoras que ya se hayan acogido a un permiso como el permiso para el cuidado de hijos.

29 Ciertamente, según sus considerandos primero, quinto y sexto, la Directiva 92/85 tiene por objeto la mejora del medio de trabajo con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y, en particular, de la mujer embarazada en el trabajo. Ahora bien, según el decimocuarto considerando de dicha Directiva, el legislador comunitario consideró que la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia hacía necesario el derecho a un permiso de maternidad.

30 Si bien el legislador comunitario, de esta forma, quiso proteger, de modo general, a las trabajadoras embarazadas frente a los riesgos que puede suponer el ejercicio de su actividad profesional, reconociéndoles el derecho a un permiso de maternidad que les permita ausentarse temporalmente de su trabajo, es incontrovertido que no supeditó ese derecho al requisito de que la mujer embarazada que solicite dicho permiso se encuentre necesariamente expuesta a tales riesgos.

31 Por consiguiente, el hecho de que el objetivo de la Directiva 92/85 consista en la mejora de la protección en el trabajo de la mujer embarazada no permite, en sí mismo, considerar que el legislador comunitario quisiera excluir del permiso de maternidad a una trabajadora que se encuentre temporalmente ausente del ejercicio de su actividad profesional, en virtud de otro permiso, cuando plantea acogerse al régimen del permiso de maternidad.

32 En segundo lugar, debe señalarse que, según la cláusula 2, punto 7, del Acuerdo marco, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato o de la situación laboral para el período de permiso parental previsto en el Acuerdo marco. De ello se desprende que, al adoptar la Directiva 96/34 en aplicación del Acuerdo marco, el legislador comunitario consideró que durante el período de dicho permiso se mantiene la relación de trabajo entre el trabajador y su empleador. Consecuentemente, durante dicho período, el beneficiario de tal permiso continúa siendo un trabajador en el sentido del Derecho comunitario.

33 Por otro lado, no existe controversia acerca de que, cuando se adoptó la resolución de 10 de diciembre de 2004, la cual, según el órgano judicial remitente, privó parcialmente a la Sra. Kiiski del derecho a la retribución o a la prestación adecuada previsto en el artículo 11 de la Directiva 92/85, la interesada había comunicado su embarazo a su empleador con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales. Por consiguiente, en aquella fecha, la Sra. Kiiski estaba incluida en el ámbito de aplicación de dicha Directiva.

34 En consecuencia, es preciso analizar si la normativa relativa al permiso para el cuidado de hijos, en particular la que define los requisitos para poder modificar la duración de dicho permiso, pudo privar a la Sra. Kiiski de los derechos inherentes al permiso de maternidad.

35 A este respecto, procede recordar que la cláusula 2, punto 1, del Acuerdo marco concede a los trabajadores, hombres o mujeres, un derecho individual a un permiso de una duración mínima de tres meses. Este permiso se concede a los progenitores para que puedan cuidar de su hijo. A dicho permiso puede accederse hasta una edad determinada del hijo, que puede ser de hasta ocho años (véase la sentencia de 14 de abril de 2005, Comisión/Luxemburgo, C-519/03, Rec. p. I-3067, apartados 31 y 32).

36 Asimismo, procede recordar que, como se ha señalado en el apartado 32 de la presente sentencia, el Acuerdo marco delega en los Estados miembros y/o los interlocutores sociales la definición del régimen del contrato o situación laboral durante el período del permiso previsto en el Acuerdo marco.

37 Dado que la concesión de dicho permiso tiene incidencia en la organización de la empresa o servicio en que esté empleado el trabajador que se acoja a dicho permiso y puesto que, en particular, puede ser necesaria la contratación de un sustituto, resulta legítimo que el Derecho nacional establezca de un modo estricto los requisitos para poder modificar la duración del permiso.

38 Sin embargo, habida cuenta del objetivo del Acuerdo marco, que concede a los trabajadores, hombres o mujeres, un derecho individual a un permiso con motivo del nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidar del mismo, resulta igualmente legítimo que el trabajador afectado pueda conseguir una modificación de la duración de dicho permiso alegando acontecimientos posteriores a la solicitud o a la concesión del permiso que indiscutiblemente le impidan cuidar de su hijo en las condiciones previstas inicialmente.

39 En el caso de autos, el Convenio colectivo reconoce, por un lado, a los funcionarios que lo soliciten el derecho a que se modifiquen las fechas y la duración del permiso para el cuidado de hijos que les haya sido concedido, siempre que existan motivos imprevisibles y legítimos. Por otro lado, el propio Convenio colectivo considera motivo legítimo todo cambio imprevisible y sustancial en las posibilidades prácticas de cuidar del hijo que no hubiera podido tenerse en cuenta al presentar la solicitud de permiso para el cuidado de hijos.

40 En cuanto a las directrices de aplicación del Convenio colectivo, éstas citan como motivos legítimos, a estos efectos, acontecimientos como la enfermedad grave o el fallecimiento del hijo o del otro progenitor, así como el divorcio. Por el contrario, dichas directrices consideran que el traslado a otra localidad, el inicio de otra relación laboral o un nuevo embarazo no constituyen, en principio, motivos imprevisibles y legítimos.

41 Ha de señalarse que, si bien parece justificado no considerar imprevisibles el traslado a otra localidad o el inicio de otra relación laboral, dado que se trata de hechos que dependen únicamente de la voluntad de los interesados, el embarazo no puede compararse, desde este punto de vista, a esos acontecimientos.

42 Antes bien, el grado de imprevisibilidad que, por su naturaleza, es inherente al embarazo hace que éste sea comparable a acontecimientos como la enfermedad grave o el fallecimiento del hijo o del otro progenitor, así como el divorcio.

43 Dichos acontecimientos, calificados de imprevisibles por las directrices controvertidas, reflejan modificaciones sustanciales operadas en la familia y en las relaciones entre los progenitores entre sí o entre los progenitores y el hijo. Tales modificaciones se caracterizan por la pérdida o significativa disminución de la disponibilidad de uno de los miembros de la familia, o bien por la pérdida o significativa disminución de las posibilidades reales de que disponen el progenitor afectado para cuidar del hijo o el hijo para ser cuidado. En este sentido, los acontecimientos señalados constituyen un obstáculo para que se cumplan las condiciones en las que se había previsto ocuparse del hijo, de conformidad con el objetivo de dicho permiso, cuando se solicitó el permiso para el cuidado de hijos.

44 En cuanto al embarazo, es innegable que modifica las relaciones en el seno de la familia y que los riesgos que conlleva, tanto para la madre como para el feto, afectan a la disponibilidad de la interesada y a sus posibilidades de ocuparse de un hijo en el ámbito del permiso para el cuidado de hijos. Con todo, no parece que dicho estado, en sí mismo, implique, en principio, modificaciones sustanciales o de suficiente envergadura como para obstaculizar el cumplimiento de las condiciones en las que se había previsto ocuparse del hijo cuando se solicitó el permiso para el cuidado de hijos.

45 Sin embargo, no puede ignorarse que el embarazo evoluciona ineludiblemente y que, durante el período inmediatamente anterior al parto y en las primeras semanas posteriores al mismo, la mujer sufre necesariamente unas modificaciones en sus condiciones existenciales de tal envergadura que constituyen un obstáculo a sus posibilidades de cuidar del primer hijo.

46 El legislador comunitario atendió precisamente a dicha evolución al conceder a las trabajadoras embarazadas un derecho especial, a saber, el derecho al permiso de maternidad previsto en la Directiva 92/85, que tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de éste, y, por otra parte, la protección de las especiales 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 (véanse, en este sentido, las sentencias de 29 de noviembre de 2001, Griesmar, C-366/99, Rec. p. I-9383, apartado 43; de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, apartado 32, y Comisión/Luxemburgo, antes citada, apartado 32).

47 Por consiguiente, en virtud del artículo 8 de la Directiva 92/85, los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para que las trabajadoras disfruten de un permiso de maternidad de, como mínimo, catorce semanas.

48 A este respecto, de los considerandos quinto y sexto de dicha Directiva se desprende que el legislador comunitario quiso atenerse de este modo a los objetivos de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989. El artículo 136 CE hace igualmente referencia a la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961 y revisada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, de la que son parte contratante todos los Estados miembros por haberse adherido a la misma bien en su versión original, bien en su versión revisada o bien en ambas versiones. El artículo 8 de la Carta Social Europea, dedicado al derecho de las trabajadoras a la protección

por maternidad, tiene por objeto garantizar a éstas el derecho a un permiso de maternidad cuya duración mínima ha pasado de doce semanas en la versión original a catorce semanas en la versión revisada.

49 Dadas las circunstancias, el derecho al permiso de maternidad reconocido a favor de las trabajadoras embarazadas debe considerarse un medio de protección del Derecho social que reviste particular importancia. El legislador comunitario entendió que las modificaciones sustanciales en las condiciones existenciales de las interesadas durante el período limitado de al menos catorce semanas que precede y sigue al parto constituyen un motivo legítimo para suspender el ejercicio de su actividad profesional, sin que ni las autoridades públicas ni los empresarios puedan cuestionar en modo alguno la legitimidad de dicho motivo.

50 Tal y como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia citada en el apartado 46 de la presente sentencia, la protección concedida a la madre mediante el permiso de maternidad tiene por objeto evitar una acumulación de sus cargas. Pues bien, el cuidado del primer hijo, conforme al objetivo asignado al permiso parental previsto en el Acuerdo marco, supone para la madre, durante la última fase del embarazo, una carga acumulada de carácter y envergadura comparables. Por consiguiente, es legítimo exigir que se pueda evitar esa acumulación, permitiendo a la interesada modificar la duración del permiso parental por motivo de su embarazo.

51 De cuanto antecede se desprende que el período limitado de al menos catorce semanas que precede y sigue al parto debe considerarse una situación que, atendiendo a la finalidad del permiso parental previsto en el Acuerdo marco, obstaculiza la realización de dicha finalidad y, por lo tanto, constituye un motivo legítimo para poder modificar la duración de dicho permiso.

52 Sin embargo, una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal excluye de modo general el embarazo de tales motivos legítimos, mientras que considera que la enfermedad grave o el fallecimiento del hijo o del otro progenitor, así como el divorcio, constituyen motivos legítimos que permiten la modificación de la duración del permiso para el cuidado de hijos.

53 A la vista de las circunstancias, dado que la citada normativa no trata de forma idéntica una situación que, desde el punto de vista del objetivo del permiso parental previsto en el Acuerdo marco y de los obstáculos que pueden comprometer su realización, es no obstante comparable a la generada por una enfermedad grave o por el fallecimiento del hijo o del otro progenitor, así como por el divorcio, tal normativa ha de considerarse discriminatoria, sin que semejante trato éste objetivamente justificado.

54 Según reiterada jurisprudencia, el respeto de los principios de igualdad de trato y de no discriminación exige que las situaciones comparables no sean tratadas de manera diferente y que las situaciones diferentes no sean tratadas de igual manera, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (véanse, en particular, las sentencias de 26 de octubre de 2006, Koninklijke Coöperatie Cosun, C-248/04, Rec. p. I-10211, apartado 72, y de 3 de mayo de 2007, Advocaten voor de Wereld, C-303/05, Rec. p. I-3633, apartado 56).

55 El trato discriminatorio resultante de una normativa como la controvertida en el litigio principal sólo puede afectar a las mujeres, por lo que dicha normativa, que define las condiciones de la relación laboral mantenida durante el permiso para el cuidado de hijos, implica una discriminación directa por razón de sexo prohibida por el artículo 2 de la Directiva 76/207 (véase, en este sentido, la sentencia Busch, antes citada, apartado 38).

56 Por otra parte, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que un permiso garantizado por el Derecho comunitario no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por ese mismo Derecho (sentencias Comisión/Luxemburgo, antes citada, apartado 33, y de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec. p. I-3423, apartado 24).

57 De ello se desprende que el Derecho comunitario se opone a una resolución de un empleador como la adoptada en el litigio principal con fecha 10 de diciembre de 2004, que da lugar a que una trabajadora embarazada que así lo solicite no pueda modificar la duración de su permiso para el cuidado de hijos a la hora de pedir el permiso de maternidad, de manera que queda privada de los derechos que son inherentes al permiso de maternidad en virtud de los artículos 8 y 11 de la Directiva 92/85.

58 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones primera y tercera que el artículo 2 de la Directiva 76/207, que prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en relación con las condiciones de trabajo, así como los artículos 8 y 11 de la Directiva 92/85, que regulan el permiso de maternidad, se oponen a una normativa nacional relativa al permiso para el cuidado de hijos que, en la medida en que no tiene en cuenta las modificaciones que implica para la trabajadora afectada el embarazo durante el período limitado de al menos catorce semanas que precede y sigue al parto, no permite que la interesada que así lo solicite modifique la duración de su permiso para el cuidado de hijos a la hora de ejercitar su derecho al permiso de maternidad, de manera que queda privada de los derechos inherentes al permiso de maternidad.

Sobre la segunda cuestión

59 La segunda cuestión sólo se planteó para el supuesto de que el Tribunal de Justicia declarase que la normativa nacional controvertida en el asunto principal contiene una discriminación indirecta.

60 De las consideraciones expuestas en el apartado 55 de la presente sentencia se desprende que una normativa nacional como la controvertida en el asunto principal contiene, en el sentido del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 76/207, una discriminación directa y no una discriminación indirecta.

61 Por consiguiente, no ha lugar a responder a la segunda cuestión.

Costas

62 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. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

El artículo 2 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, en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en relación con las condiciones de trabajo, así como los artículos 8 y 11 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), que regulan el permiso de maternidad, se oponen a una normativa nacional relativa al permiso para el cuidado de hijos que, en la medida en que no tiene en cuenta las modificaciones que implica para la trabajadora afectada el embarazo durante el período limitado de al menos catorce semanas que precede y sigue al parto, no permite que la interesada que así lo solicite modifique la duración de su permiso para el cuidado de hijos a la hora de ejercitar su derecho al permiso de maternidad, de manera que queda privada de los derechos inherentes al permiso de maternidad.

Firmas