SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)
de 30 de abril de 1998 *

En el asunto C-136/95,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por la Cour de cassation francesa, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS)

y

Evelyne Thibault,

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 (Sala Sexta),

integrado por los Sres.: H. Ragnemalm, Presidente de Sala; R. Schintgen, G. F. Mancini, J. L. Murray (Ponente) y G. Hirsch, Jueces;

* Lengua de procedimiento: francés.

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;
Secretaria: Sra. D. Louterman-Hubeau, administradora principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— En nombre del Gobierno francés, por las Sras. Catherine de Salins, sous-directeur de la direction des affaires juridiques del ministère des Affaires étrangères, y Anne de Bourgoing, chargé de mission en la misma Dirección, en calidad de Agentes;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en calidad de Agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. Marie Wolfcarius, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agente;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales del Gobierno francés, representado por la Sra. Anne de Bourgoing; del Gobierno del Reino Unido, representado por el Sr. John E. Collins, asistido por el Sr. David Pannick, QC, y de la Comisión, representada por la Sra. Marie Wolfcarius, expuestas en la vista de 5 de diciembre de 1996;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 9 de enero de 1997;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 28 de marzo de 1995, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de abril siguiente, la Cour de cassation francesa planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, una cuestión 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; en lo sucesivo, «Directiva»).

2 Dicha cuestión se suscitó en el marco de un litigio entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (Mutualidad Nacional del Seguro de Vejez de los Trabajadores por Cuenta Ajena; en lo sucesivo, «CNAVTS») y la Sra. Thibault, en relación con la negativa de la CNAVTS a efectuar la calificación de la Sra. Thibault para el año 1983.

3 El apartado 1 del artículo 1 de la Directiva contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo. Este principio se denomina «principio de igualdad de trato». Según el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva, dicho principio 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. El apartado 3 de esta disposición precisa que la Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.

4 A tenor del apartado 4 del artículo 2 de la Directiva, ésta «no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1».

5 El apartado 1 del artículo 5 de la Directiva dispone lo siguiente: «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.»

6 La letra c) del artículo L 123-1 del Código de Trabajo francés dispone lo siguiente:

«Sin perjuicio de las disposiciones especiales del presente Código y excepto en el caso de que la pertenencia a uno u otro sexo sea la condición determinante del ejercicio de un empleo o de una actividad profesional, no se puede:

[...]

c) Adoptar en consideración del sexo ninguna medida, especialmente en materia de remuneración, de formación, de destino, de cualificación, de clasificación, de promoción profesional o de traslado.»

7 En Francia, con arreglo al artículo 45 del Convenio Colectivo nacional del personal de los organismos de la Seguridad Social (en lo sucesivo, «Convenio Colectivo»), las trabajadoras encintas que hayan completado un período mínimo de trabajo en un organismo tendrán derecho a dieciséis semanas de permiso por maternidad, con mantenimiento de la totalidad de su salario, período que podrá

ampliarse a veintiocho semanas. Con arreglo al artículo 46 del Convenio Colectivo, la trabajadora podrá, al finalizar el permiso por maternidad, solicitar «un permiso de tres meses durante el cual percibirá la mitad de su salario o un permiso de un mes y medio con su salario completo».

8 A tenor del artículo L 122-26-2 del Código de Trabajo: «A efectos de determinar los derechos que para la trabajadora por cuenta ajena se derivan de su antigüedad, el período de duración del permiso por maternidad se equiparará a un período de trabajo efectivo.»

9 El artículo 3 del acuerdo adicional de 13 de noviembre de 1975 al Convenio Colectivo dispone que, a efectos de la clasificación de los puestos de trabajo, deberá considerarse como tiempo de «práctica profesional» no sólo la presencia efectiva, sino también determinadas ausencias, tales como las vacaciones anuales, los permisos móviles y excepcionales, los permisos de corta duración, los mandatos de los representantes sindicales y las ausencias diversas dentro del límite de cinco días laborables por cada período de seis meses. El artículo 3 *bis*, añadido al Convenio Colectivo por un acuerdo adicional de 15 de diciembre de 1983, dispone que el permiso por maternidad se deberá tener en cuenta en el período de «práctica profesional», en el mismo concepto que las ausencias enumeradas en el artículo 3.

10 Los artículos 29 a 31 del Convenio Colectivo establecen el procedimiento de promoción económica de los agentes, que puede llegar hasta un incremento máximo del 40 % del sueldo. En efecto, del artículo 29 de este Convenio Colectivo resulta que, una vez finalizado el segundo año posterior a su entrada en funciones, los agentes adquirirán cada año, en concepto de incremento vinculado exclusivamente a la antigüedad, un complemento del 2 % de su sueldo. Una vez finalizado el tercer año y hasta un máximo del 24 %, el incremento regulado en el Convenio podrá pasar del 2 % al 4 %, siendo este 2 % suplementario el resultado de una valoración que los superiores jerárquicos efectuarán anualmente, teniendo en cuenta la calidad del trabajo de los agentes y su comportamiento. Por encima del 24 % y hasta el 40 %, el incremento regulado en el Convenio será del 2 % anual.

11 En su capítulo XIII, el Reglamento interior tipo de la CNAVTS desarrolla los artículos 29 a 31 del Convenio Colectivo. En lo que atañe al incremento discrecional del 2 %, este artículo dispone que todo agente que esté presente al menos seis meses al año deberá ser objeto de calificación por parte de sus superiores jerárquicos.

12 La Sra. Thibault fue contratada en 1973 en calidad de agente técnico por la CNAVTS y ascendida a redactora jurídica en 1983. Ese último año, la Sra. Thibault estuvo ausente por enfermedad del 4 al 13 de febrero, del 3 al 16 de marzo y del 16 de mayo al 12 de junio. Posteriormente disfrutó de un permiso por maternidad del 13 de junio al 1 de octubre de 1983, de conformidad con el artículo 45 del Convenio Colectivo, y, más tarde, de un permiso por maternidad, con la mitad del salario, del 3 de octubre al 16 de noviembre de 1983, de acuerdo con el artículo 46 de dicho Convenio.

13 Basándose en el capítulo XIII del Reglamento interior tipo, la CNAVTS se negó a calificar a la Sra. Thibault en lo relativo al año 1983. Según la CNAVTS, debido a sus ausencias, la Sra. Thibault no reunía los requisitos exigidos por dicha disposición, a saber, seis meses de presencia.

14 De los autos del litigio principal se deduce que, en el año 1983, la Sra. Thibault estuvo presente en la empresa durante un período de unos cinco meses. De no haber estado en permiso por maternidad entre el 13 de junio y el 1 de octubre de 1983, habría podido acreditar los seis meses de presencia necesarios para una calificación, de conformidad con el capítulo XIII.

15 En consecuencia, la Sra. Thibault presentó una demanda ante el conseil de prud'hommes de Paris, alegando que la referida falta de calificación, basada en su ausencia por maternidad, constituía una medida discriminatoria, y que, por esta razón, había perdido una oportunidad de promoción. Mediante resolución de 17 de diciembre de 1985, se estimó la demanda de la Sra. Thibault, de manera que se condenó al empresario a indemnizarla por los daños y perjuicios que había sufrido. La CNAVTS interpuso recurso de casación contra dicha resolución.

16 El 9 de febrero de 1989, la Cour de cassation anuló la mencionada resolución, basándose en que el artículo 31 del Convenio Colectivo no prevé la inclusión automática en la relación de ascensos de los agentes de la CNAVTS, y devolvió el asunto al conseil de prud'hommes de Melun, al que remitió a las partes.

17 Mediante resolución de 24 de enero de 1990, el conseil de prud'hommes de Melun estimó que el hecho de que la Sra Thibault no hubiera sido calificada la privó de una oportunidad de ser promovida. Por tanto, llegó a la conclusión de que la ausencia por permiso por maternidad se debía tener en cuenta como tiempo de presencia efectiva y que no considerarlo de dicho modo constituía una discriminación prohibida por la letra c) del artículo L 231-1 del Código de Trabajo. El conseil de prud'hommes estableció, en consecuencia, que la Sra. Thibault habría debido ser calificada en 1983 y que había perdido una posibilidad de promoción. En virtud de ello, la CNAVTS fue condenada a abonar a la Sra. Thibault los atrasos de los incrementos salariales correspondientes a 1984.

18 La CNAVTS interpuso recurso de casación contra dicha resolución, alegando que el artículo 31 del Convenio Colectivo no prevé la inclusión automática en la denominado relación de «ascensos por méritos» de los agentes que reúnen los requisitos exigidos; que el tiempo de «práctica profesional» previsto en el Convenio debía disociarse del tiempo efectivo de presencia en la empresa que ha de tomarse en consideración para que un empleado pueda ser objeto de una calificación profesional, y que la falta de calificación de la Sra. Thibault no se fundaba en una consideración relativa al sexo, puesto que, de conformidad con la letra c) del artículo L 123-1 del Código de Trabajo, el principio de igualdad profesional sólo puede aplicarse a derechos potencialmente accesibles a los trabajadores de ambos sexos.

19 Habida cuenta de que la letra c) del artículo L 123-1 del Código de Trabajo adapta el Derecho francés a la Directiva, la Cour de cassation decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia una cuestión para determinar si

«el apartado 1 del artículo 1, el apartado 1 del artículo 2, el apartado 1 del artículo 5 y, en su caso, el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, deben interpretarse en el sentido de que prohíben privar a una mujer del derecho a ser calificada y, por tanto, de poder beneficiarse de una promoción profesional, por la razón de haber estado ausente de la empresa debido a un permiso por maternidad».

20 Según el Gobierno francés, la discriminación de que fue objeto la Sra. Thibault no es consecuencia de las disposiciones nacionales, sino de la interpretación que de ellas hizo la CNAVTS. El Gobierno francés considera que, si bien el artículo 3 del acuerdo adicional al Convenio Colectivo de 13 de noviembre de 1975 y el artículo 3 *bis* del acuerdo adicional de 15 de diciembre de 1983 versan sobre la clasificación de los puestos de trabajo del personal de los organismos de la Seguridad Social y no sobre las modalidades de la calificación profesional a que se refiere el artículo 31 del Convenio Colectivo, dichos artículos plasman de modo indiscutible la voluntad de los interlocutores sociales de no discriminar a las mujeres en situación de permiso por maternidad.

21 A este respecto, es preciso recordar que, en el marco del reparto de funciones entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales, en que se basa el artículo 177 del Tratado, corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar los hechos que dieron lugar al litigio, así como interpretar las disposiciones del Derecho nacional y decidir sobre su aplicación al caso concreto (en este sentido, véanse las sentencias de 3 de junio de 1986, Kempf, 139/85, Rec. p. 1741, apartado 12, y de 13 de marzo de 1986, Sinatra, 296/84, Rec. p. 1047, apartado 11).

22 Sin embargo, según ha indicado el Gobierno francés, compete al Tribunal nacional, dentro del margen de apreciación que le otorga su Derecho interno, dar a la Ley que se apruebe para cumplir la Directiva una interpretación y una aplicación conformes con las exigencias del Derecho comunitario (véase la sentencia de 10 de abril de 1984, Von Colson y Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, apartado 28)

23 Procede subrayar, no obstante, que el órgano jurisdiccional remitente pide a este Tribunal de Justicia que interprete disposiciones precisas del Derecho comunitario en una situación como la del caso específico del que aquél está conociendo. Por consiguiente, carecen de pertinencia las observaciones del Gobierno francés relativas al artículo 3 del acuerdo adicional de 13 de noviembre de 1975 y al artículo 3 *bis* del acuerdo adicional de 15 de diciembre de 1983.

24 Se debe recordar que la Directiva permite la adopción de disposiciones nacionales que garanticen a las mujeres derechos específicos a causa del embarazo y de la maternidad, tales como el permiso por maternidad (véase la sentencia de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. p. I-3979, apartado 15).

25 Por otro lado, procede observar que, al reservar a los Estados miembros el derecho a mantener o a adoptar disposiciones destinadas a proteger a la mujer en lo que se refiere «al embarazo y a la maternidad», el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva reconoce la legitimidad, en relación con el principio de igualdad de trato, por una parte, de la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después del mismo, y, por otra parte, de la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto (véanse, en particular, las sentencias de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, Rec. p. 3047, apartado 25; de 5 de mayo de 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Rec. p. I-1657, apartado 21, y de 14 de julio de 1994, Webb, C-32/93, Rec. p. I-3567, apartado 20).

26 La atribución de tales derechos, reconocidos en la Directiva, tiene como finalidad garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres tanto en lo que se refiere al acceso al empleo (apartado 1 del artículo 3) como en lo relativo a las condiciones de trabajo (apartado 1 del artículo 5). Por consiguiente, el ejercicio de los derechos conferidos a las mujeres en virtud del apartado 3 del artículo 2 no puede dar lugar a un trato desfavorable ni en lo que atañe a su acceso al empleo ni en lo que respecta a sus condiciones de trabajo. Desde esta perspectiva, la Directiva tiene por objeto conseguir una igualdad material y no meramente formal.

27 Pues bien, el derecho de todo empleado a ser objeto de un informe de calificación cada año y, en consecuencia, a poder beneficiarse de una promoción profesional forma parte integrante de las condiciones de su contrato de trabajo en el sentido del apartado 1 del artículo 5 de la Directiva.

28 Por tanto, es precisamente a la luz del apartado 1 del artículo 5 de la Directiva, en relación con el apartado 3 de su artículo 2, como procede examinar si una normativa, tal como la controvertida en el litigio principal, garantiza a los trabajadores y a las trabajadoras las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.

29 El principio de no discriminación exige que la trabajadora, que en virtud del contrato de trabajo sigue estando vinculada al empresario durante su permiso de maternidad, no se vea privada de sus condiciones de trabajo que se aplican tanto a los trabajadores de sexo femenino como a los de sexo masculino y que derivan de

dicha relación laboral. En circunstancias tales como las del litigio principal, privar a una trabajadora del derecho a ser objeto de una calificación anual la discriminaría únicamente en su condición de trabajador, puesto que, de no haber estado encinta y de no haber hecho uso del permiso por maternidad al que tenía derecho, dicha trabajadora habría sido calificada respecto del año de referencia y, por consiguiente, habría podido beneficiarse de una promoción profesional.

30 Como acertadamente ha indicado el Gobierno del Reino Unido, lo cierto es que el Tribunal de Justicia ha reconocido que los Estados miembros disponen de una facultad de apreciación en cuanto a las medidas sociales que deben adoptar para garantizar, en el marco trazado por la Directiva, la protección de una trabajadora en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad, así como en lo relativo a la naturaleza de las medidas de protección y a las modalidades concretas de su realización (véase, en particular, la sentencia Hofmann, antes citada, apartado 27).

31 No obstante, dicha facultad de apreciación, que debe ejercerse dentro del marco de la Directiva, no puede servir de fundamento para el trato desfavorable a una trabajadora en lo que atañe a sus condiciones de trabajo.

32 Por tanto, se debe señalar que una mujer que, en lo relativo a sus condiciones de trabajo, sufre un trato desfavorable consistente en verse privada del derecho a ser objeto de una calificación anual y, en consecuencia, de poder beneficiarse de una promoción profesional debido a una ausencia por permiso por maternidad, resulta discriminada por razón de su embarazo y de su permiso por maternidad. Semejante comportamiento constituye una discriminación basada directamente en el sexo, a efectos de la Directiva.

33 Procede, pues, responder que el apartado 3 del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 5 de la Directiva se oponen a una normativa nacional que prive a una mujer del derecho a ser calificada y, en consecuencia, de poder beneficiarse de una promoción profesional, por haber estado ausente de la empresa debido a un permiso por maternidad.

Costas

34 Los gastos efectuados por el Gobierno francés y el del Reino Unido, así como 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.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

pronunciándose sobre la cuestión planteada por la Cour de cassation francesa mediante resolución de 28 de marzo de 1995, declara:

El apartado 3 del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 5 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, se oponen a una normativa nacional que prive a una mujer del derecho a ser calificada y, en consecuencia, de poder beneficiarse de una promoción profesional, por haber estado ausente de la empresa debido a un permiso por maternidad.

Ragnemalm Schintgen Mancini

Murray Hirsch

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 30 de abril de 1998.

El Secretario

R. Grass

El Presidente de la Sala Sexta

H. Ragnemalm