Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL
SRA. JULIANE KOKOTT
presentadas el 16 de abril de 2015 [1]

Asunto C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
contra
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton
[Petición de decisión prejudicial

planteada por el Symvoulio tis Epikrateias (República Helénica)]

«Política social — Directiva 96/34/CE — Acuerdo marco sobre el permiso parental — Derecho al permiso parental de los jueces — Concesión del permiso parental al padre trabajador cuando la madre carece de trabajo — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de ocupación»

I. **Introducción**

1. La presente petición de decisión prejudicial trata de la interpretación de la Directiva 96/34/CE, [2] que establece el acuerdo marco sobre el permiso parental.

2. El procedimiento principal, que tiene por objeto hechos ocurridos en los años 2010 y 2011, versa sobre el derecho al permiso parental de los jueces. Con arreglo al Derecho griego, éstos no tenían derecho al permiso parental si la esposa no presentaba impedimentos de salud para atender a los hijos y carecía de trabajo.

3. El órgano jurisdiccional remitente desea saber si esta limitación del permiso parental es conciliable con la Directiva sobre el permiso parental y si constituye una discriminación por razón del sexo prohibida en el sentido de la Directiva 2006/54/CE. [3]

1 — Lengua original: alemán.

2 — Directiva 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), en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 (DO L 10, p. 24) (en lo sucesivo, «Directiva 96/34»). La Directiva 96/34 fue derogada por el artículo 4 de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68, p. 13), con efectos a partir del 8 de marzo de 2012. De conformidad con su artículo 3, la Directiva 2010/18 debía ser transpuesta hasta el 8 de marzo de 2012. Dado que los hechos sobre los que versa el procedimiento principal datan de los años 2010 y 2011, es de aplicación la Directiva 96/34 y no la Directiva 2010/18. En cualquier caso, esta última tampoco contiene modificaciones esenciales que afecten a la problemática planteada por la petición de decisión prejudicial.

3 — Directiva 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 L 204, p. 23).

II. **Marco jurídico**

A. *Derecho de la Unión*

4. El marco del Derecho de la Unión lo conforman, por una parte, la Directiva 96/34 y, por otra, la Directiva 2006/54.

1. Directiva 96/34

5. La Directiva 96/34 tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre los interlocutores sociales europeos, la Unión de Confederaciones industriales y empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), y que figura en su anexo.

6. El Acuerdo marco sobre el permiso parental pretende hacer posible que los hombres y mujeres puedan atender por igual sus responsabilidades profesionales y familiares.[4]

7. La cláusula 1 del Acuerdo marco, que establece su objetivo y ámbito de aplicación, dispone:

«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.»

8. La cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental dispone:

«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, hombre 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:

a) decidir si el permiso parental se concede en jornada completa o en jornada parcial […];

b) subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año;

[…]

4 — Véase el número 4 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco.

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;

e) definir las circunstancias en que el empresario, […] estará autorizado a posponer la concesión del permiso parental […]».

2. Directiva 2006/54

9. La Directiva 2006/54, en su considerando 11, establece:

«Los Estados miembros deben seguir luchando […] contra el hecho de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres […].»

10. El artículo 1 de esta Directiva dispone lo siguiente:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

[…]

b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución […]».

11. El artículo 2 de la Directiva dispone:

«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;

[…]».

12. Con arreglo al artículo 3 de dicha Directiva:

«Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.»

13. El artículo 14 de la Directiva 2006/54 dispone lo siguiente:

«1. No se ejercerá ninguna discriminación directa o 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 las de retribución […]»

14. El artículo 28 de esta Directiva dispone:

«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 96/34/CE y en la Directiva 92/85/CEE.»

B. *Derecho nacional*

15. Conforme al Derecho griego, en la versión vigente en la fecha de los hechos objeto del procedimiento principal, una juez embarazada tiene derecho a disfrutar de un permiso antes y después del parto, con arreglo a las disposiciones aplicables a los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Asimismo, previa petición, tiene derecho a disfrutar de un permiso remunerado de nueve meses para el cuidado de los hijos.

16. De conformidad con la jurisprudencia nacional y más allá del tenor de la ley referido exclusivamente a las mujeres, en principio, los jueces también deberían poder gozar de un permiso parental tras haber sido padres.

17. Sin embargo, el artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, del Kodikas Organismou Dikastirion kai Katastasis Dikastikon Leitourgon (Código Regulador de la Organización de los Tribunales y de la Situación de los Funcionarios de Justicia; en lo sucesivo, «Código»),[5] aplicable por analogía cuando acaecieron los hechos en ausencia de una normativa específica para los jueces,[6],[7] contenía la siguiente limitación:

«Si la cónyuge del funcionario no trabaja ni ejerce una actividad profesional, el cónyuge no podrá acogerse a las facilidades del apartado 2 [entre las cuales figura la concesión de un permiso parental remunerado para el cuidado del hijo], salvo que, debido a dolencia o enfermedad grave, se vea incapacitada para hacer frente a las necesidades del cuidado del hijo [...].»

III. **Procedimiento principal y cuestión prejudicial**

18. El demandante en el procedimiento principal es un juez griego. En diciembre de 2010 solicitó un permiso remunerado para el cuidado de su hijo nacido el 24 de octubre de 2010.

19. Esta solicitud fue denegada por la autoridad competente en 2011, con el argumento de que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, del Código, debido a que la cónyuge del solicitante se encontraba en situación de desempleo, éste no tenía derecho a obtener el permiso parental para el cuidado de su hijo.

20. Esta resolución desestimatoria fue recurrida por el demandante ante el Symvoulio tis Epikrateias (Consejo de Estado). El Consejo de Estado entiende que el permiso parental solicitado por el demandante sólo se le puede conceder si el artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, del Código es incompatible con las Directivas 96/34 y 2006/54.

5 — Ley 3528/2007 sobre el estatuto del funcionario de la Administración civil y de los funcionarios de entidades jurídicas de Derecho público.

6 — Véase el apartado 7 de la petición de decisión prejudicial.

7 — En el año 2012 se promulgó una normativa específica para jueces de contenido similar al artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, la cual sigue vigente. Sin embargo, tras la apertura de un procedimiento por infracción a la República Helénica, mediante la Ley de 21 de noviembre de 2013 (nº 4210/2013), se derogó el citado artículo para los funcionarios (véase los apartados 6 a 9 de las observaciones por escrito de la República Helénica).

21. En este contexto, ha suspendido el procedimiento principal y plantea al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

¿Deben interpretarse las disposiciones de las Directivas 96/34 y 2006/54, en su versión aplicable al presente asunto, en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que, como el controvertido artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, del Código, establecen que si la cónyuge del funcionario no trabaja o no ejerce una actividad profesional, al cónyuge no se le puede conceder el permiso parental, salvo que, debido a dolencia o enfermedad grave, aquélla se considere incapacitada para hacer frente a las necesidades del cuidado del hijo?

22. En el procedimiento ante el Tribunal de Justicia han presentado alegaciones por escrito el Gobierno de la República Helénica, la Comisión Europea y el demandante en el procedimiento principal.

IV. **Apreciación jurídica**

23. Con la cuestión planteada, el órgano jurisdiccional remitente desea saber si las Directivas 96/34 y 2006/54 se han de interpretar en el sentido de que se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual un juez no tiene derecho a un permiso parental si su cónyuge no trabaja,[8] salvo que por motivos de salud no pueda cuidar a su hijo.

A. *Interpretación y admisibilidad de la cuestión prejudicial*

24. Es cierto que en la cuestión prejudicial no se habla de *jueces*, sino que se refiere sólo a *funcionarios*. Pero, como el demandante del procedimiento principal es un juez y no un funcionario, la cuestión prejudicial debe ser interpretada en referencia a los jueces, con el fin de facilitar al órgano jurisdiccional remitente una respuesta útil.

25. Procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial. En concreto, la objeción[9] del demandante en el procedimiento principal de que el artículo 53 del Código no es aplicable al presente caso no justifica la inadmisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

26. Si bien para su admisibilidad, de conformidad con el artículo 267 TFUE, es necesario que la cuestión planteada sea pertinente, el órgano jurisdiccional remitente goza de una prerrogativa de valoración de dicha pertinencia que, en principio, y salvo errores evidentes,[10] no es revisada por el Tribunal de Justicia.

27. En las afirmaciones del órgano jurisdiccional remitente no se aprecian tales errores, dado que ha justificado detalladamente por qué aplica la disposición en cuestión prevista para los funcionarios también a los jueces. Por lo tanto, la cuestión no es hipotética, sino que existe una relación con el objeto debatido en el procedimiento principal.

8 — De acuerdo con la terminología alemana, la segunda alternativa de la cuestión prejudicial, en concreto, que el cónyuge «no ejerza una actividad profesional», está comprendida por la primera alternativa de la falta de trabajo.

9 — El demandante no ha planteado una objeción expresa de inadmisibilidad.

10 — Véanse, en este sentido, las sentencias Križan y otros (C-416/10, EU:C:2013:8), apartado 54, y Quelle (C-404/06, EU:C:2008:231), apartados 19 y ss., y mis conclusiones presentadas en el asunto Airport Shuttle Express y otros (C-162/12 y C-163/12, EU:C:2013:617), puntos 18 y ss.

B. *Directiva 96/34*

28. El órgano jurisdiccional remitente desea saber, en primer lugar, si la Directiva 96/34 permite que se deniegue el permiso parental a un juez cuyo cónyuge no trabaja y carece de problemas de salud que le impidan cuidar a su hijo.

1. Aplicación de la Directiva 96/34 a los jueces griegos

29. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el ámbito de aplicación de la Directiva 96/34 no se circunscribe a las relaciones laborales de carácter privado. Al contrario, la Directiva también se aplica a la función pública. Así lo ha declarado expresamente el Tribunal de Justicia, en relación con el concepto de trabajador de la cláusula 1, apartado 2, del Acuerdo marco aplicable a funcionarios,[11] remitiéndose al principio de igualdad de trato que subyace a esta Directiva.

30. Lo anterior también ha de ser aplicable a los jueces. En la Directiva 96/34 no existe elemento alguno, al igual que para los funcionarios, de la que se pueda deducir que, con carácter general, los jueces quedan excluidos de su ámbito de aplicación. Si, como expresamente reconoce la sentencia Chatzi,[12] los funcionarios griegos están incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 96/34, lo mismo será de aplicación a los jueces griegos, cuyos derechos de permiso parental se basan en normas análogas del estatuto de los funcionarios.

31. Tampoco la especial naturaleza de la profesión de juez, que se caracteriza por su carácter vitalicio y su independencia a la hora de ejercer su cargo, se opone a la aplicación de la Directiva 96/34 a los jueces. No se alcanza a entender en qué sentido se derivan de esta profesión específica particularidades en relación con la problemática de los permisos parentales, que justifiquen dispensar a los jueces un trato diferente al de los funcionarios y los demás trabajadores.

32. Aun en el caso de que se conceda al legislador nacional, tal y como señaló el Tribunal de Justicia en la sentencia O'Brien en relación con el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial,[13] un amplio margen de apreciación para decidir[14] si los jueces deben ser considerados, y en qué medida, como trabajadores sometidos a la Directiva 96/34, para lograr una transposición de la Directiva conforme con el Derecho de la Unión habría que garantizar que los jueces no sean excluidos «arbitrariamente [...] de la protección brindada por la Directiva [...] y por [el] Acuerdo marco. Únicamente se puede admitir una exclusión si la relación que une a los jueces [...] es, por su naturaleza, sustancialmente diferente de la que vincula a los empleados que pertenecen, según el Derecho nacional, a la categoría de trabajadores con sus empleadores».[15] En el caso de los jueces griegos y su derecho de permiso parental no cabe apreciar tal naturaleza singular, máxime teniendo en cuenta que en el período objeto de discusión este derecho era regulado por el Código griego del funcionariado, de manera que también desde el punto de vista del Derecho nacional es evidente que se trata de situaciones comparables.

11 — Véanse la sentencia Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534), apartados 27 a 30, y mis conclusiones presentadas en dicho asunto (EU:C:2010:407), puntos 20 y 21 y la jurisprudencia allí citada.

12 — Véase la nota 11.

13 — Sentencia O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110), apartados 41 y ss., que versaba sobre la interpretación de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, (DO 1998, L 14, p. 9), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO L 131, p. 10).

14 — En mis conclusiones presentadas en el asunto O'Brien señalé que, teniendo en cuenta la especial importancia del principio de igualdad de trato, el concepto de trabajador de la Directiva 96/34 ha de ser definido de forma autónoma en el Derecho de la Unión, mientras que en el caso del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial el legislador nacional dispone de un cierto margen de apreciación (mis conclusiones presentadas en el asunto O'Brien, C-393/10, EU:C:2011:746, puntos 25 y ss.).

15 — Sentencia O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110), apartado 51.

2. El derecho de permiso parental con arreglo al Acuerdo marco de la Directiva 96/34

33. Del tenor de la cláusula 1, apartado 1, que pretende facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de «los padres que trabajan», el gobierno de la República Helénica pretende concluir que, de conformidad con el modelo de la Directiva 96/34, ambos cónyuges han de trabajar para que pueda existir un derecho al permiso parental. En el caso de que sólo uno de los cónyuges trabaje, el gobierno griego duda de que se plantee la cuestión de la conciliación del trabajo y la familia y se vea afectado el objetivo de la Directiva 96/34.

34. Pero los términos de la Directiva no tienen por qué ser interpretados necesariamente de esta forma.

35. Si bien es cierto que en la cláusula 1, apartado 1, del Acuerdo marco de la Directiva se habla de «padres» en plural, y no de *un* cónyuge que trabaje, en la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco se alude a los «trabajadores, hombres o mujeres», lo que implica una consideración individual de cada cónyuge y no dice nada acerca de si las personas afectadas están o no casadas entre sí.

36. Además, el planteamiento del gobierno griego suscita dudas desde el punto de vista teleológico y sistemático, y más si se tiene en cuenta que una lectura como la que parece sugerir el artículo 53 del Código supondría hacer depender el derecho de permiso parental de un *cónyuge* de la situación laboral del otro cónyuge, careciendo de importancia su *condición de padre o madre*.

37. Esta interpretación es contraria a la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco, según la cual a cada cónyuge le corresponde «un derecho individual de permiso parental». [16] Además, de conformidad con la cláusula 2, apartado 2, del Acuerdo marco, este derecho, en principio, no es transferible, lo que pone de manifiesto su carácter personalísimo, [17] que se vería socavado si la existencia del derecho dependiese de la situación laboral del cónyuge o del otro progenitor.

38. Por otra parte, el Acuerdo marco persigue el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades de los cónyuges en la asunción de las responsabilidades familiares y animar a los hombres, por ejemplo, a solicitar un permiso parental. [18] Por lo tanto, ambos cónyuges, pero especialmente los hombres, han de tener la posibilidad de participar en la educación de sus hijos, sin tener que sufrir por ello perjuicios profesionales o verse abocados a abandonar su trabajo.

39. Esta interpretación puede fundamentarse en la sentencia Chatzi, en la que el Tribunal de Justicia señala que los beneficiarios del derecho al permiso parental son los progenitores y no los hijos. [19] Por lo tanto, la Directiva 96/34 debe ser contemplada en primera línea desde el punto de vista de cada uno de los progenitores, y no desde el del hijo, por lo que no se plantea la cuestión determinante de si el cuidado de éste está garantizado sin el permiso parental. Más bien la Directiva quiere dar a cada progenitor la posibilidad de decidir por sí mismo, independientemente de su situación laboral, si él o ella quiere participar en las responsabilidades familiares mediante el cuidado de un hijo. [20] De este modo, por lo que a los padres respecta, se pretende modificar el reparto tradicional de funciones en la

16 — Sentencia Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534), apartado 33.

17 — En la Directiva 2010/18 en la cláusula 2, apartado 2, del Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental se indica que al menos uno de los cuatro meses será intransferible.

18 — Véase el punto 8 de las Consideraciones Generales del Acuerdo marco sobre el permiso parental.

19 — Sentencia Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534), apartado 34.

20 — Véase el punto 5 de las Consideraciones Generales del Acuerdo marco sobre el permiso parental.

educación de los hijos. En cambio, el hecho de denegar al padre el derecho al permiso parental si su cónyuge no trabaja amenaza con perpetuar el reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer,[21] lo que también contravendría el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en la vida activa[22] y facilitar una «vuelta a la vida profesional».[23]

40. Además, el hecho de que el legislador de la Unión tuviese en mente el modelo de un derecho individual correspondiente a cada progenitor lo demuestra el proceso que dio origen a esta norma.

41. Ya a principios de los años ochenta la Comisión pretendió presentar una propuesta de Directiva del Consejo sobre el permiso parental y el permiso por motivos familiares,[24] propuesta que, sin embargo, no fue aceptada. Y tampoco el borrador revisado del año 1984[25] contó con el apoyo suficiente. Pero, aunque estas propuestas no fueran finalmente promulgadas, sí tienen interés desde el punto de vista teleológico e histórico. La propuesta de 24 de noviembre de 1983 preveía expresamente, en su artículo 4, la concesión del permiso parental para que un progenitor se pudiera quedar en casa a fin de poder asumir «solo o principalmente» el cuidado del hijo. La propuesta modificada de 1984 preveía además, en su artículo 4, apartado 2, que el permiso parental no podía ser concedido «al mismo tiempo a ambos progenitores». El Acuerdo marco de que se trata no contiene tales limitaciones. En él se prohíbe a los Estados miembros, aunque no de forma expresa, regular el derecho al permiso parental de dos progenitores que trabajan de tal forma que no puedan disfrutar al mismo tiempo de la totalidad de sus permisos parentales. Carece de importancia que la Directiva 96/34 se oponga a una normativa nacional en ese sentido, dado que el artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, del Código griego no regula la distribución temporal de dos derechos de dos progenitores que trabajan, sino que deniega con carácter general al único cónyuge que trabaja su derecho de permiso parental, debido a la falta de trabajo del otro cónyuge. Una norma de este tipo contraviene el objetivo perseguido por el legislador de la Unión y plasmado en el Acuerdo marco, como es conceder a los progenitores un derecho individual de permiso parental.

42. En concreto, la normativa griega no se puede basar en la cláusula 2, apartado 3, del Acuerdo marco, que deja a los Estados miembros la definición de las «condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental», dado que estas disposiciones no facultan a los Estados miembros a denegar totalmente a un cónyuge el permiso parental, sino a tener en cuenta a título ejemplificativo esencialmente las justas necesidades de la organización del *empleador* que han de ser conciliadas con la concesión del permiso parental. En ningún caso se menciona que la falta de trabajo del cónyuge sea un requisito del derecho al permiso parental.

43. La interpretación de la Directiva que hace Grecia tampoco se puede justificar desde el punto de vista de la prevención de los abusos de derecho. Si bien con carácter general se admite que los abusos de derecho pueden socavar situaciones fundamentadas en el Derecho de la Unión,[26] y es posible que un progenitor no utilice su permiso parental para dedicarse al cuidado de su hijo y, por tanto, haga un mal uso del mismo, de la petición de decisión prejudicial no se deducen indicios de que el padre tenga la intención de usar el permiso parental para fines distintos a los reconocidos en el Acuerdo marco.

21 — Véase, en relación con 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), la sentencia Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561), apartado 34.

22 — Véanse los puntos 4 y 7 de las Consideraciones Generales y el apartado 1 del preámbulo del Acuerdo marco.

23 — Véase el punto 5 de las Consideraciones Generales del Acuerdo marco.

24 — COM(83) 686 final.

25 — COM(84) 631 final.

26 — Véase, por ejemplo, la sentencia Cadbury Schweppes y Cadbury Schweppes Overseas (C-196/04, EU:C:2006:544), apartados 34 a 38.

44. En definitiva, procede señalar que la cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental, introducido por la Directiva 96/34, se opone a una normativa que establece que un juez no tiene derecho a un permiso parental si su cónyuge no trabaja o ejerce una actividad profesional, salvo que, debido a dolencias o enfermedad grave, se vea incapacitada para hacer frente a las necesidades del cuidado del hijo.

C. Sobre la Directiva 2006/54

45. Asimismo, se plantea la cuestión de si la Directiva 2006/54 también se opone a la normativa nacional.

46. Esta Directiva tiene como finalidad la aplicación en los Estados miembros del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Por lo tanto, prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de sexo. En concreto, su artículo 14, apartado 1, letra c), prohíbe cualquier discriminación en relación con las condiciones de trabajo.

47. Por lo que se refiere a la aplicación de esta Directiva a los jueces, me remito a lo manifestado en relación con el ámbito de aplicación de la Directiva 96/34,[27] y ha de analizarse si la normativa griega en cuestión, que con el derecho al permiso parental crea una exoneración del trabajo y, por tanto, afecta a las condiciones de trabajo en el sentido de la Directiva 2006/54, constituye una discriminación por razón de sexo.

48. El artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, del Código concede al padre un derecho de permiso parental sólo en el caso de que su cónyuge trabaje o, por motivos de salud, no esté en disposición de cuidar del hijo, mientras que no se establece tal limitación del permiso parental para la madre.

49. Dado que esta disposición expresamente sólo establece una limitación del permiso parental para el padre, estamos en presencia de una discriminación directa por razón de sexo en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva.[28]

50. No cabe justificar esta discriminación en virtud del artículo 28, apartado 1, de la Directiva 2006/54, con arreglo al cual ésta se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en el embarazo y la maternidad. Sin embargo, esta Directiva no es aplicable a la normativa griega controvertida, dado que no dispensa una protección especial a la mujer en el embarazo y la maternidad, sino que, al contrario, niega a su cónyuge el permiso parental.

51. Además, la normativa griega tampoco constituye una acción positiva para promocionar la igualdad de oportunidades en el sentido del artículo 3 de la Directiva 2006/54. No se entiende cómo la limitación del permiso parental con cargo al padre puede ser idónea para eliminar o reducir en favor de las mujeres las desigualdades fácticas existentes. Al contrario, existe incluso el riesgo de que con una regulación de este tipo se perpetúe una distribución tradicional de las funciones familiares y se dificulte la entrada o reincorporación de la mujer sin trabajo a la vida laboral. Además, en su considerando 11, la Directiva 2006/54 insta a los Estados miembros a que adopten disposiciones para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar mediante permisos parentales para *ambos* progenitores, sin que existan diferencias por razón de sexo.

27 — Véanse los puntos 30 y ss. de las presentes conclusiones.

28 — Véase la sentencia Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648), apartados 46 y 56.

52. Finalmente, el artículo 28, apartado 2, de la Directiva menciona expresamente la Directiva 96/34, cuyas disposiciones no se ven afectadas por la Directiva 2006/54. De lo anterior se concluye que un derecho al permiso parental concedido al padre de conformidad con la Directiva 96/34 no puede ser eliminado por la Directiva 2006/54, y no existe justificación alguna para una discriminación directa de este tipo.

53. En resumen, procede declarar que también el artículo 14, apartado 1, de la Directiva 2006/54 se opone a una disposición nacional como la analizada en el presente caso.

V. **Conclusión**

54. En atención a las anteriores consideraciones, sugiero al Tribunal de Justicia responder a la cuestión prejudicial declarando que:

La cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental aplicado por la Directiva 96/34 y el artículo 14 de la Directiva 2006/54 se han de interpretar en el sentido de que se oponen a una regulación nacional que establece que un juez no tiene derecho a un permiso parental si su cónyuge no trabaja o no ejerce una actividad profesional, salvo que, debido a dolencia o enfermedad grave, ésta se considere incapacitada para hacer frente a las necesidades del cuidado del hijo.