SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)
de 18 de noviembre de 2004 *

En el asunto C-284/02,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Bundesarbeitsgericht (Alemania), mediante resolución de 21 de marzo de 2002, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de agosto de 2002, en el procedimiento entre:

Land Brandenburg

y

Ursula Sass,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. P. Jann, Presidente de Sala, y el Sr. A. Rosas (Ponente), la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. K. Lenaerts y S. von Bahr, Jueces;

Abogado General: Sr. L.A. Geelhoed;
Secretaria: Sra. M.-F. Contet, administradora principal;

* Lengua de procedimiento: alemán.

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 11 de marzo de 2004;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Land Brandenburg, por el Sr. J. Borck, Rechtsanwalt;

— en nombre de la Sra. Sass, por el Sr. Th. Becker, Rechtsanwalt;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. B. Martenczuk y la Sra. N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 27 de abril de 2004;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 141 CE y 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).

2 Esta cuestión se suscitó en el marco de un litigio entre la Sra. Sass y su empleador, el Land Brandenburg, sobre el hecho de que éste no tuviera en cuenta, al calcular el período necesario para poder ser clasificada en un grupo retributivo superior («Bewährungszeit»; en lo sucesivo, «período necesario»), la totalidad de un permiso de maternidad disfrutado por aquélla al amparo de la normativa de la antigua República Democrática Alemana (en lo sucesivo, «antigua RDA»).

I. Marco jurídico

A. *Normativa comunitaria*

3 El artículo 141 CE establece el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4 La Directiva 76/207 tiene como objetivo eliminar toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso a los empleos o puestos de trabajo y a todos los niveles de la jerarquía profesional, aunque precisa que no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.

5 Por otra parte, la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 10 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 (DO L 348, p. 1), establece ciertos niveles mínimos de protección de estas trabajadoras.

6 Respecto al permiso de maternidad, el artículo 8 de la Directiva 92/85 garantiza el derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, que incluye un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas. Además, el artículo 11 dispone que el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras, así como los demás derechos inherentes al contrato de trabajo, deberán garantizarse durante el permiso a que se refiere el artículo 8.

7 No obstante, es preciso señalar que los Estados miembros no estaban obligados a adaptar su Derecho interno a la Directiva 92/85 hasta el 19 de octubre de 1994 a más tardar, es decir, hasta una fecha posterior a la de los hechos del procedimiento principal.

B. *Normativa nacional*

8 En la antigua RDA, la situación de la mujer después del parto se regía por el Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (Código del Trabajo de la República Democrática Alemana; en lo sucesivo, «AGB-DDR»), de 16 de junio de 1977 (GBl. I, p. 85).

9 El artículo 244 del AGB-DDR disponía que las mujeres tenían derecho a un permiso de maternidad de veinte semanas de duración después del parto. Durante dicho permiso las mujeres percibían de la seguridad social una prestación de maternidad equivalente a sus ingresos medios netos.

10 En la República Federal de Alemania la situación de las mujeres después del parto se rige por la Mutterschutzgesetz (Ley de protección de la maternidad; en lo sucesivo, «MuSchG»).

11 El artículo 6, apartado 1, primera frase, de la MuSchG prohíbe que las mujeres trabajen en las ocho semanas siguientes al parto. Durante dicho período las madres trabajadoras reciben una prestación de sus empleadores, que se suma a la prestación por maternidad.

12 El Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (Convenio colectivo federal para los empleados de las Administraciones Públicas de Alemania del Este), de 10 de diciembre de 1990 (en lo sucesivo, «BAT-O»), establece, en su artículo 23a, relativo a la promoción tras el período necesario, que:

«Los empleados [...] serán ascendidos al grupo inmediatamente superior una vez cumplido el período necesario establecido.

A efectos del cumplimiento de dicho período se aplicarán las siguientes normas:

1. El requisito relativo al período necesario a efectos de ascenso se considerará cumplido cuando el empleado se haya mostrado capacitado para hacer frente a las exigencias derivadas de la actividad que le haya sido encomendada durante el período necesario establecido. A este respecto, resultará determinante la actividad correspondiente a la categoría retributiva en la que esté clasificado el empleado. [...]

4. El período necesario a efectos de ascenso deberá cubrirse de manera ininterrumpida. Las interrupciones de un máximo de seis meses cada vez no obstarán al cómputo del período necesario ya cubierto; con independencia de ello, tampoco obstarán al cómputo del período necesario cubierto las interrupciones debidas a:

[...]

c) los períodos de protección con arreglo a la [MuSchG];

[...]

Sin embargo, los períodos de interrupción no se computarán como parte del período necesario a efectos de ascenso, con excepción de:

[...]

e) los períodos de protección con arreglo a la [MuSchG].»

13 El BAT-O fue modificado el 8 de mayo de 1991 por el Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O (Convenio Colectivo de modificación nº 1 del BAT-O), cuyo artículo 2 establece la incorporación del Reglamento retributivo del Convenio Colectivo federal para los empleados de las Administraciones Públicas, aplicando los siguientes criterios:

«1. En la medida en que entre las características propias de una actividad se exijan períodos necesarios a efectos de ascenso, períodos de actividad, períodos de ejercicio de una profesión, etc., se tendrán en cuenta los períodos cubiertos con anterioridad al 1 de julio de 1991 y se reconocerán como períodos laborales con arreglo al artículo 19, apartados 1 y 2, del BAT-O, y sus disposiciones transitorias pertinentes que hubieran debido tenerse en cuenta si la sección VI y el Reglamento retributivo del BAT-O ya hubieran estado vigentes con anterioridad al 1 de julio de 1991. [...]

En la medida en que la definición de una actividad permita el cómputo de períodos cubiertos fuera del ámbito de aplicación del BAT-O, dichos períodos serán tenidos en cuenta si así estuviese establecido con arreglo al párrafo primero, en el caso de que hubieran sido cubiertos en el ámbito de aplicación del BAT-O.»

II. Antecedentes de hecho y procedimiento principal

14 La Sra. Ursula Sass, de nacionalidad alemana, trabaja desde el 1 de enero de 1982 como directora de producción en la Hochschule für Film und Fernsehen (Escuela Superior de Cine y Televisión) «Konrad Wolf» de Potsdam.

15 De los autos se desprende que, en enero de 1987, fecha del nacimiento de su segundo hijo, su relación laboral se regía por el AGB-DDR. Tras el parto, disfrutó de un permiso de maternidad con arreglo al artículo 244 del AGB-DDR desde el 27 de enero de 1987 hasta el 16 de junio de 1987, es decir, de veinte semanas de duración.

16 De los autos se desprende asimismo que, tras la reunificación de Alemania, el Land Brandenburg se hizo cargo de la relación laboral de la Sra. Sass. En virtud de un contrato de trabajo individual, su relación laboral pasó desde ese momento a regirse por el BAT-O. Al efectuar ese cambio se computó el tiempo trabajado por la Sra. Sass desde su entrada en funciones, esto es, desde el 1 de julio de 1982.

17 Hasta el 7 de mayo de 1998, la Sra. Sass percibió una retribución correspondiente a la categoría retributiva IIa del BAT-O. El 8 de mayo de 1998, fue ascendida a la categoría retributiva Ib, grupo 2. El Land computó las ocho primeras semanas del

permiso de maternidad que la Sra. Sass se tomó en virtud del artículo 244 del AGB-DDR como parte del período de quince años necesario a efectos de ascenso con arreglo al BAT-O, pero no las doce semanas siguientes. De los autos se desprende que ello se debió a que la disposición pertinente, esto es, el artículo 23a, apartado 4, tercera frase, del BAT-O, sólo mencionaba los períodos de protección con arreglo a la MuSchG, es decir, ocho semanas, y no el permiso de maternidad previsto en el AGB-DDR.

18 La Sra. Sass interpuso una demanda ante el órgano jurisdiccional nacional de primera instancia, solicitando que se computara la totalidad del permiso de maternidad, es decir, veinte semanas. Opina que la interpretación del artículo 23a del BAT-O que hace el Land Brandenburg da lugar a una discriminación ilegal de las mujeres. Entiende que éste debería ser condenado a abonarle la diferencia de retribución correspondiente a las doce semanas comprendidas entre el 12 de febrero de 1998, fecha en la que le habría correspondido un aumento de sueldo si se hubiera computado todo el período del permiso de maternidad como parte del período necesario a efectos de ascenso, y el 7 de mayo de 1998, esto es, un importe bruto de 1.841,16 DEM, incrementados con intereses a razón del 4 % sobre la cantidad neta a partir del 16 de marzo de 1999.

19 El Land Brandenburg solicitó la desestimación del recurso. Considera que, en virtud del BAT-O, únicamente pueden computarse dentro del período necesario a efectos de ascenso los períodos de protección con arreglo a la MuSchG, pero no el permiso de maternidad, de mayor duración, previsto por el artículo 244 del AGB-DDR.

20 Los órganos jurisdiccionales inferiores estimaron el recurso. El órgano jurisdiccional remitente, aun considerando que el BAT-O es compatible con el Derecho comunitario, reconoce que la Sra. Sass resulta discriminada en relación con un compañero de sexo masculino puesto que, al disfrutar un permiso de maternidad que sólo se concede a las mujeres, sólo podrá ser ascendida a un grado retributivo superior doce semanas más tarde que dicho compañero.

21 En estas circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«En un convenio colectivo según el cual los períodos de suspensión de la relación laboral no se computan al calcular el período necesario a efectos de ascenso, el artículo 119 del Tratado CE (actualmente artículo 141 CE) y la Directiva 76/207/CEE, ¿impiden excluir también del cómputo el período durante el cual la relación laboral estuvo suspendida por el hecho de que la trabajadora, tras la expiración del período de protección de ocho semanas computables establecido en el artículo 6 de la MuSchG, se acogió a un permiso de maternidad hasta el término de la vigésima semana después del parto con arreglo al artículo 244, apartado 1, del AGB-DDR [...]?»

III. Apreciación del Tribunal de Justicia

22 Mediante su cuestión el órgano jurisdiccional remitente pregunta fundamentalmente si el artículo 141 CE o la Directiva 76/207, o los dos, se oponen a que un convenio colectivo como el BAT-O impida incluir en el período necesario a efectos de ascenso la parte del período en la que la trabajadora disfrutó, al amparo de la normativa de la antigua RDA, de un permiso de maternidad cuya duración excede del período de protección de ocho semanas previsto por la normativa de la República Federal de Alemania, a la que se refiere dicho convenio.

23 La Sra. Sass propone responder afirmativamente a esta cuestión. El Land Brandenburg y la Comisión de las Comunidades Europeas mantienen la tesis contraria. Ésta considera, en concreto, que el Derecho comunitario no es aplicable al presente asunto.

24 A este respecto procede señalar, en primer lugar, que, puesto que el Tratado de 31 de agosto de 1990, sobre el establecimiento de la Unidad de Alemania, entró en vigor el 3 de octubre de 1990 (BGBl. 1990 II, p. 889), el Derecho comunitario se aplicaba el 10 de diciembre de 1990, fecha de adopción del BAT-O. Por consiguiente, las disposiciones adoptadas a raíz de la unificación alemana para regular la situación de los trabajadores sometidos a partir de ese momento a la normativa de la República Federal de Alemania deben atenerse a la normativa comunitaria aplicable.

25 En segundo lugar, procede recordar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado en el contexto del artículo 141 CE que, dado su carácter vinculante, la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se impone no solamente respecto a las actuaciones de las autoridades públicas, sino que se extiende también a todos los convenios colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares (véanse, en particular, las sentencias de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, Rec. p. 455, apartado 39; de 7 de febrero de 1991, Nimz, C-184/89, Rec. p. I-297, apartado 11, y de 21 de octubre de 1999, Lewen, C-333/97, Rec. p. I-7243, apartado 26). Lo mismo cabe decir en el contexto de la Directiva 76/207, puesto que el BAT-O está destinado a regular las relaciones de los agentes contractuales con las entidades públicas (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de octubre de 1997, Gerster, C-1/95, Rec. p. I-5253, apartado 18).

26 Así, los redactores del BAT-O pudieron examinar la situación de las mujeres que sufrieron la transición en su relación laboral por razón de la reunificación alemana, en comparación con los trabajadores masculinos que también procedían de la antigua RDA.

27 Por consiguiente, la Sra. Sass puede invocar válidamente el Derecho comunitario para hacer valer sus derechos.

28 En cuanto a la cuestión planteada en el presente asunto y para proporcionar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, procede comprobar, en primer lugar, si el hecho de no computar, al calcular el período necesario a efectos de ascenso que exige el BAT-O, todo el permiso de maternidad disfrutado al amparo de la normativa de la antigua RDA, entra en el ámbito de aplicación del artículo 141 CE o, por el contrario, en el de la Directiva 76/207.

29 A este respecto, de los autos se desprende que el procedimiento principal se refiere a los períodos necesarios que deben cumplirse para poder ser promovido a un grupo retributivo superior y a la naturaleza de las interrupciones que pueden incluirse en tal período a pesar de la norma general de que éste debe cumplirse ininterrumpidamente y que, en cualquier caso, las interrupciones no pueden incluirse en él.

30 Ciertamente el resultado que persigue la Sra. Sass es ser promovida al grupo retributivo superior en una fecha anterior. Pues bien, la cuestión determinante para llegar a tal resultado es si la totalidad del permiso de maternidad que disfrutó puede imputarse al período de confirmación requerido para poder ser clasificado en otra categoría, en el asunto principal, en un grado retributivo superior. Por tanto, es preciso hacer constar que, en el presente asunto, el incremento retributivo no es sino la consecuencia de computar dicho permiso de maternidad.

31 Por consiguiente, las disposiciones controvertidas en el procedimiento principal establecen normas relativas al paso de un trabajador a una categoría superior, tras un período necesario. De ello se deduce que la cuestión planteada en el presente asunto tiene por objeto que se precisen los requisitos de acceso a un nivel superior de la jerarquía profesional y, por tanto, está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207.

32 Procede recordar que, desde el punto de vista del principio de igualdad de trato, esta Directiva reconoce la legitimidad, por una parte, de la protección de la condición

biológica de la mujer durante su embarazo y después de éste, 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, entre otras, las sentencias de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, Rec. p. 3047, apartado 25, y de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, apartado 32).

33 A tal efecto, el artículo 2, apartado 3, de dicha Directiva permite la adopción de disposiciones nacionales que garanticen a las mujeres derechos específicos a causa del embarazo y de la maternidad. El permiso de maternidad se incluye en ese artículo (véase la sentencia de 30 de abril de 1998, Thibault, C-136/95, Rec. p. I-2011, apartado 24).

34 Además, el ejercicio de los derechos conferidos a una mujer con arreglo a dicho artículo no puede dar lugar a un trato desfavorable en lo que respecta a los requisitos de acceso a un nivel superior de la jerarquía profesional. Desde este punto de vista, la finalidad de la Directiva 76/207 consiste en alcanzar la igualdad material, y no formal (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Merino Gómez, apartado 37, y Thibault, apartado 26).

35 De lo anterior se desprende que, en su relación laboral, las trabajadoras están protegidas frente a cualquier trato desfavorable como consecuencia de disfrutar o haber disfrutado de un permiso de maternidad.

36 En efecto, una mujer que sufre un trato desfavorable a consecuencia de su ausencia debida a un permiso de maternidad está discriminada por razón de su embarazo y de este permiso. Tal comportamiento constituye una discriminación directa por razón de sexo en el sentido de la Directiva 76/207 (véanse las sentencias de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C-342/93, Rec. p. I-475, apartado 22; Thibault, antes citada, apartados 29 y 32, y de 30 de marzo de 2004, Alabaster, C-147/02, Rec. p. I-3101, apartado 47).

37 En este contexto procede señalar que la Sra. Sass recibe un trato desfavorable en comparación con un compañero de sexo masculino que hubiera empezado a trabajar en la antigua RDA el mismo día que ella puesto que, al disfrutar de su permiso de maternidad, sólo podrá acceder al grado retributivo superior doce semanas más tarde que dicho compañero.

38 Sin embargo, el órgano jurisdiccional remitente parte en su razonamiento de que la desventaja sufrida por la Sra. Sass no se debe al sexo, sino al hecho de que su relación laboral se suspendió durante las doce semanas de que se trata.

39 A este respecto debe señalarse que, durante el permiso de maternidad, la trabajadora continúa vinculada a su empresario por el contrato o la relación laboral (véanse las sentencias, antes citadas, Gillespie y otros, apartado 22; Thibault, apartado 29, y Alabaster, apartado 47). A este respecto, es indiferente la manera en que la trabajadora percibe la retribución durante dicho permiso.

40 En cambio, la Comisión invoca la Directiva 92/85, en el supuesto de que se trate de una discriminación por razón de sexo, para examinar las eventuales incidencias sobre los derechos derivados del contrato laboral que pudiera tener un permiso de maternidad de mayor duración que el período mínimo previsto por dicha Directiva. A este respecto se remite a la sentencia de 27 de octubre de 1998, Boyle y otros (C-411/96, Rec. p. I-6401, apartado 79) y parece deducir de ella que, dado que los derechos de las trabajadoras pueden verse afectados por un permiso de maternidad de duración superior a la mínima establecida en el artículo 8 de dicha Directiva, las veinte semanas que la Sra. Sass decidió libremente disfrutar al amparo del artículo 244 del AGB-DDR sólo constituyen una ventaja que se le ofrecía.

41 No puede acogerse este razonamiento.

42 En primer lugar, por lo que se refiere a la Directiva 92/85, procede recordar que los Estados miembros no estaban obligados a adaptar su Derecho interno a dicha Directiva hasta el 19 de octubre de 1994, esto es, hasta una fecha posterior a la de autos.

43 Por lo demás, aun suponiendo que fuera posible inspirarse en esta Directiva, es preciso señalar que, según su artículo 11, para garantizar la protección de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, deben garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo «en el caso citado en el artículo 8». Pues bien, el artículo 8 prevé «un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas».

44 Por consiguiente, el hecho de que una normativa conceda a las mujeres un permiso de maternidad de duración superior a catorce semanas no impide considerar que dicho permiso es, no obstante, uno de los contemplados en el artículo 8 de la Directiva 92/85 y, por tanto, un período durante el que el artículo 11 de dicha Directiva obliga a garantizar los derechos inherentes al contrato de trabajo.

45 Además, la naturaleza obligatoria o no de tal permiso carece de relevancia para la cuestión que se suscita en el procedimiento principal. A este respecto debe señalarse que, según la Directiva 92/85, la prohibición de trabajar sólo se refiere a un período de como mínimo dos semanas de dicho permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas.

46 Por tanto, el hecho de que la Sra. Sass haya decidido disfrutar la totalidad de las veinte semanas de permiso que concede el AGB-DDR, siendo así que las ocho semanas de permiso con arreglo a la MuSchG implican la prohibición de trabajar, no impide considerar que la totalidad del permiso es un permiso legal destinado a la protección de las mujeres que hayan dado a luz.

47 A continuación, por lo que se refiere a la sentencia Boyle y otros, antes citada, procede señalar que, a diferencia de lo que deduce la Comisión, dicha sentencia no prejuzga en absoluto la respuesta a la cuestión planteada en este procedimiento, puesto que en la sentencia Boyle no se trataba de un permiso legal, sino de un permiso adicional concedido por el empresario.

48 De todo ello se desprende que, si la normativa nacional establece un permiso de maternidad destinado a proteger, durante el período que sigue al embarazo y al parto, tanto la condición biológica de la mujer como las particulares relaciones entre la mujer y su hijo, el Derecho comunitario exige que el disfrute de este permiso legal de protección, por una parte, no interrumpa ni la relación laboral de la mujer de que se trate ni la aplicación de los derechos inherentes a dicha relación laboral y, por otra parte, no implique un trato desfavorable de ésta.

49 Pues bien, el BAT-O sólo tomó como punto de referencia a este respecto la normativa de la República Federal de Alemania, mientras que el permiso de que se trata había sido establecido por la normativa de la antigua RDA.

50 Por tanto, procede averiguar, por último, cuál es la naturaleza del permiso efectivamente disfrutado por la Sra. Sass para comprobar si puede ser asimilado a un período de protección como el previsto por la MuSchG, destinado a garantizar la protección de las mujeres que hayan dado a luz.

51 De ser así, este permiso debería haberse tenido en cuenta al calcular el período necesario a efectos de ascenso, de la misma forma que tal período de protección, es decir, íntegramente. De no ser así, la Sra. Sass habrá sufrido un trato desfavorable a consecuencia de su ausencia debida a un permiso de maternidad y, por tanto, una discriminación directa por razón de sexo en el sentido de la Directiva 76/207, al no poder acceder al grado retributivo superior sino doce semanas más tarde de la fecha en que accedería a él un compañero de sexo masculino que hubiera comenzado a trabajar en la antigua RDA el mismo día que ella.

52 A este respecto, resulta significativo lo que se deduce de las respuestas del Gobierno alemán a las preguntas escritas formuladas por el Tribunal de Justicia, en el sentido de que los objetivos perseguidos, por una parte, por el permiso de maternidad de ocho semanas con arreglo al artículo 6 de la MuSchG, y, por otra parte, por el permiso de maternidad de veinte semanas con arreglo al artículo 244 del AGB-DDR que disfrutó la Sra. Sass coinciden en gran medida. Según dicho Gobierno, ambos regímenes de permiso estaban destinados al restablecimiento físico de la madre después del parto y a permitirle ocuparse personalmente de su hijo.

53 Como ya ha declarado el Tribunal de Justicia en repetidas ocasiones, el objetivo de la Directiva 76/207 y, más concretamente, de su artículo 2, apartado 3, es precisamente esta doble protección de la mujer (véase, en particular, la jurisprudencia citada en el apartado 34 de esta sentencia).

54 Por tanto, el permiso de maternidad de veinte semanas previsto por el artículo 244 del AGB-DDR, perseguía los mismos objetivos y la misma finalidad que el período de protección de ocho semanas previsto por el artículo 6 de la MuSchG y, consiguientemente, hay que considerar que este permiso de veinte semanas es un permiso legal destinado a la protección de la mujer que haya dado a luz y computarlo asimismo al calcular el período necesario que permite acceder a un grupo retributivo superior.

55 No obstante, es preciso recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia interpretar la normativa nacional, puesto que el juez nacional es el único competente para ello. Ahora bien, en el supuesto de que se infrinja la Directiva 76/207 a través de disposiciones legales que introduzcan una discriminación contraria a ésta, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a impedir dicha discriminación por todos los medios posibles y, en particular, aplicando las mencionadas disposiciones en favor de la categoría perjudicada (véanse las sentencias de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec. p. I-2741, apartado 75, y de 11 de septiembre de 2003, Steinicke, C-77/02, Rec. p. I-9027, apartado 72).

56 En estas circunstancias, corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar, a la luz de los hechos del procedimiento principal, que el permiso disfrutado por la Sra. Sass y el período de protección contemplado por el BAT-O son asimilables desde el punto de vista de sus objetivos y de su finalidad, para poder incluir en el período necesario a efectos de ascenso exigido por éste, la totalidad del permiso legal disfrutado al amparo de la normativa de la antigua RDA.

57 No obstante, procede precisar que, al examinar los objetivos y la finalidad de ambos regímenes, ni el carácter obligatorio del permiso ni la forma en que la trabajadora percibe su retribución durante tal período pueden ser criterios determinantes.

58 Por tanto, si el órgano jurisdiccional nacional llega a la conclusión de que el permiso de maternidad previsto por el artículo 244 del AGB-DDR es un permiso legal destinado a la protección de la mujer que haya dado a luz, habrá que computar la totalidad de dicho período al calcular el período necesario exigido para poder acceder a un grado retributivo superior, con el fin de evitar que una mujer que haya disfrutado de tal permiso sufra una desventaja por razón de su embarazo y del permiso de maternidad, en relación con un compañero de sexo masculino que hubiera comenzado a trabajar en la antigua RDA el mismo día que ella.

59 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la cuestión planteada que la Directiva 76/207 se opone a que un convenio colectivo como el BAT-O impida incluir en el período necesario a efectos de ascenso la parte del período durante la que la trabajadora disfrutó, al amparo de la normativa de la antigua RDA, de un permiso de maternidad cuya duración excede del período de protección de ocho semanas previsto por la normativa de la República Federal de Alemania, a la que se refiere dicho convenio, siempre que los objetivos y la finalidad de ambos permisos respondan a los objetivos de protección de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad, establecida en el artículo 2, apartado 3, de dicha Directiva. Corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si se cumplen estos requisitos.

Costas

60 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 Primera), declara:

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 opone a que un convenio colectivo como el Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (Convenio colectivo federal para los empleados de las Administraciones Públicas de Alemania del Este) impida incluir en el período necesario a efectos de ascenso la parte del período durante la que la trabajadora disfrutó, al amparo de la normativa de la antigua República Democrática Alemana, de un permiso de maternidad cuya duración excede del período de protección de ocho semanas previsto por la normativa de la República Federal de Alemania, a la que se refiere dicho convenio, siempre que los objetivos y la finalidad de ambos permisos respondan a los objetivos de protección de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad, establecida en el artículo 2, apartado 3, de dicha Directiva. Corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si se cumplen estos requisitos.

Firmas.