

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 12 de julio de 1984 *

En el asunto 184/83,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por el Landessozialgericht Hamburg, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Ulrich Hofmann, con domicilio en Hamburgo,

y

Barmer Ersatzkasse, con sede en Wuppertal,

una decisión prejudicial sobre la interpretación de los artículos 1, 2 y 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,

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: A.J. Mackenzie Stuart, Presidente; T. Koopmans, K. Bahlmann e Y. Galmot, Presidentes de Sala; P. Pescatore, A. O'Keefe, G. Bosco, O. Due, U. Everling, C. Kakouris y R. Joliet, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Darmon;
Secretario: Sr. P. Heim;

dicta la siguiente

Sentencia

(No se transcriben los antecedentes de hecho.)

Fundamentos de Derecho

- 1 Mediante resolución de 9 de agosto de 1983, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de agosto siguiente, el Landessozialgericht Hamburg planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, dos cuestiones prejudiciales 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), con el fin de poder apreciar la compatibilidad con el Derecho comunitario de la letra a) artículo 8 de la Ley sobre protección social de la madre (Mutterschutzgesetz) de 18 de abril de 1968 modificada por las Leyes de 25 de junio de 1979 y de 22 de diciembre de 1981 (BGBl. I, 1968, p. 315; 1979, p. 797, y 1981, p. 1523).
- 2 De la resolución de remisión se deduce que el Sr. Hofmann, demandante en el procedimiento principal, tiene un hijo no matrimonial cuya paternidad ha reconocido. A partir del término del plazo legal de protección de ocho semanas,

previsto en favor de la madre, y hasta el día en que el niño cumplió los seis meses de edad, disfrutó de una excedencia que le concedió su empresario y durante este tiempo se ocupó del hijo mientras la madre reanudaba su actividad profesional.

- 3 En la misma época, el demandante solicitó ante la Barmer Ersatzkasse, demandada en el procedimiento principal, una asignación conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley sobre protección social de la madre, en relación con el apartado 4 del artículo 200 de la Reichsversicherungsordnung, por la duración del período de descanso por maternidad previsto en la letra a) del artículo 8 de dicha Ley.
- 4 La demandada denegó la solicitud del demandante; tampoco prosperó la reclamación que entabló éste contra la decisión. Mediante sentencia de 19 de octubre de 1982 se desestimó un recurso interpuesto ante el Sozialgericht Hamburg, debido a que, a tenor de la letra a) del artículo 8 de la Ley sobre protección social de la madre y según la voluntad del legislador, tan sólo las madres tienen derecho a un período de descanso por maternidad. Según el Sozialgericht, el legislador dispuso deliberadamente la no creación de un «permiso parental».
- 5 El demandante interpuso un recurso de apelación contra esta resolución ante el Landessozialgericht Hamburg, en el que alegó que, en realidad, el objeto del período de descanso por maternidad creado por la Ley sobre protección social de la madre no es la protección de la salud de la madre, sino exclusivamente los cuidados que la madre dedica al hijo. Durante el procedimiento seguido ante el Landessozialgericht, solicitó, en primer lugar, que se acordara la suspensión del procedimiento y se plantearan determinadas cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia, en relación con la interpretación de la Directiva 76/207.
- 6 Habida cuenta de las dudas que surgieron en cuanto a la conformidad de la legislación nacional en materia de períodos de descanso por maternidad con la citada Directiva, el Landessozialgericht accedió a la petición del Sr. Hofmann, máxime después de tener conocimiento de que la Comisión había presentado un recurso por incumplimiento de Estado contra la República Federal de Alemania sobre la misma cuestión (recurso 248/83). En consecuencia, planteó ante el Tribunal de Justicia dos cuestiones del siguiente tenor literal:

«1) ¿Se infringen los artículos 1 y 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 (DO L 39, pp. 40 a 42; EE 05/02, p. 70), si, una vez transcurrido el período de convalecencia de la madre, de ocho semanas a partir del nacimiento, se prevé un período de descanso cuya concesión favorece el Estado mediante el pago de la retribución neta pero limitada a 25 DM por día, hasta que el hijo cumpla los seis meses de edad, y que corresponde exclusivamente a la madre que desarrolla una actividad retribuida y no, alternativamente, en caso de consentimiento mutuo de los progenitores, al padre que desarrolla una actividad retribuida?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿son directamente aplicables en los Estados miembros los artículos 1 y 2 y el apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo?»

7 En su resolución de remisión, el Landessozialgericht señaló que, en la misma época, el demandante había presentado una Verfassungsbeschwerde (recurso de amparo) ante el Bundesverfassungsgericht, en el que alegó la inconstitucionalidad de determinadas normas de la Ley que establece el período de descanso por maternidad, por violación del principio de igualdad ante la Ley de hombres y mujeres, consagrado por los apartados 2 y 3 del artículo 3 de la Ley Fundamental alemana.

Sobre la primera cuestión (alcance y límite del principio de igualdad de trato)

8 Con carácter preliminar, procede recordar el contenido de las disposiciones legales relativas al período de descanso por maternidad objeto de la controversia sometida al Landessozialgericht.

9 A tenor del apartado 1 del artículo 6 de la Ley sobre protección social de la madre, ésta no puede reintegrarse al trabajo antes de la expiración de un plazo de ocho semanas después del parto. Según la letra a) del artículo 8 de la misma Ley, la madre tendrá derecho a un período de descanso por maternidad una vez

transcurrido el plazo de protección previsto por el apartado 1 del artículo 6, hasta el día en que el hijo cumpla los seis meses de edad. El período de descanso debe solicitarlo la madre, como máximo cuatro semanas antes de la expiración del plazo de protección. Se supedita a que la madre estuviera obligada por una relación laboral durante un plazo que, en principio, es de nueve meses antes del nacimiento. Si el hijo fallece durante el período de descanso, éste concluirá, en principio, tres semanas después del fallecimiento. A tenor de la letra a) del artículo 9 se prohíbe al empresario resolver el contrato de trabajo durante el período de descanso por maternidad y otro de dos meses a partir de su término. A tenor del artículo 13 de la Ley la madre percibe una asignación a cargo del Tesoro Público, igual a su salario, con un límite de 25 DM por día, según las disposiciones vigentes en el momento del litigio.

10 Sustancialmente el demandante alega que, contrariamente al plazo de protección del artículo 6 de la Ley, el objeto principal de las disposiciones legales impugnadas no es la protección social de la madre por razones biológicas y sanitarias, sino, en realidad, la protección del hijo. El demandante extrae esta conclusión, por un lado, de los trabajos preparatorios de la Ley relativa al establecimiento del período de descanso por maternidad y, por otro, de determinadas características objetivas de la Ley. A este respecto, señala más concretamente tres características de ésta:

- La interrupción del período de descanso en caso de fallecimiento del hijo, lo que demuestra que se creó dicho permiso en interés del hijo y no de la madre.
- El carácter facultativo del período de descanso. Por lo tanto, no puede decirse que haya sido establecido para responder a necesidades biológicas o sanitarias ineluctables.
- Por último, la exigencia de que haya existido relación laboral durante un período mínimo antes del parto. Por lo tanto, la concesión del descanso no es necesaria en interés de la madre, ya que de lo contrario, debería haberse extendido a todas las mujeres trabajadoras, sea cual fuere la fecha en que comenzó su relación laboral.

11 Según el demandante, la protección de la madre contra la acumulación de las cargas resultantes de la maternidad y de la relación laboral pueden asegurarse

mediante medidas no discriminatorias, tales como la posibilidad de que el padre disfrute del período de descanso o la creación de un permiso parental con el que pudiera liberarse a la madre de los cuidados del hijo y, con ello, se le permitiera reanudar su actividad profesional a partir de la expiración del plazo legal de protección. Además, el demandante considera que debería dejarse a la libre apreciación de los progenitores del hijo la opción entre las posibilidades así previstas, debiendo respetarse el principio de no discriminación de sexos.

- 12 La Comisión apoya la posición del demandante. Dicha Institución considera que la reserva del apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207, que autoriza a los Estados miembros a mantener disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad, debe interpretarse restrictivamente por constituir una excepción al principio de igualdad de trato. Dado que este principio constituye un «derecho fundamental», sólo puede restringirse su aplicación mediante disposiciones objetivamente necesarias para la protección de la madre. Si una legislación nacional como la del caso de autos sirve igualmente al interés del hijo, su objeto debería alcanzarse preferentemente a través de medios no discriminatorios. Ahora bien, en el caso de autos, también puede alcanzarse el objetivo de protección a que se refiere el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva descargando de las tareas domésticas a la madre, gracias a la concesión al padre de un período de descanso.
- 13 La Comisión llama la atención sobre el hecho de que, en varios Estados miembros la legislación social se orienta hacia la concesión de un «permiso parental» o de un «permiso de educación», al que debería darse preferencia sobre los períodos de descanso reservados únicamente a la madre. Manifiesta su intención de presentar, en su caso, recursos por incumplimiento de Estado contra varios Estados miembros que, según formas diversas, mantienen medidas comparables al período de descanso por maternidad previsto por la legislación alemana.
- 14 El Gobierno de la República Federal de Alemania, que apoya la posición de la Barmer Ersatzkasse, alega que el objeto de la protección legal de la madre, según lo previsto por la normativa controvertida, es reducir la antinomia entre el papel de la mujer como madre y su situación de trabajadora en la vida profesional, con el fin de preservar su salud y la de su hijo. Admite que subsisten divergencias de apreciación sobre la duración del período durante el

cual la mujer debe recibir cuidados especiales a raíz del embarazo y del parto, pero alega que dicho período, variable según la mujer, se prorroga durante un tiempo apreciable tras la expiración del plazo legal de protección de ocho semanas legalmente previsto. A juicio de dicho Gobierno, de este modo, razones relativas a las características biológicas de la mujer justifican el establecimiento de un período de descanso por maternidad, y su objetivo es no obligar a la madre a que, desde la expiración del plazo legal de protección, decida si debe reanudar o no su actividad laboral. La experiencia y las estadísticas demuestran, en efecto, que, según la legislación anterior, un número apreciable de trabajadoras se vio obligado a abandonar su empleo como consecuencia de la maternidad.

- 15 En contra de los argumentos que expone más especialmente el demandante en el procedimiento principal, el Gobierno de la República Federal de Alemania alega que, en el sistema de la legislación alemana, el período de descanso por maternidad constituye una continuación, sin interrupción, de la protección de la madre al término del plazo legal de protección previsto en el apartado 1 del artículo 6 de la Ley. La interrupción del período de descanso en caso de fallecimiento del hijo se justifica, en su opinión, porque con la muerte del hijo concluye la acumulación de cargas que, para la mujer, deriva de la maternidad y del ejercicio de una actividad profesional. A su juicio, el hecho de que el período de descanso sea optativo y pueda solicitarlo la madre es acorde con su objeto, que es el de permitir que, habida cuenta de su estado físico y de los demás factores de carácter familiar y social, la mujer pueda escoger libremente la solución más conforme con su situación personal; gracias a esta disposición, el objetivo del período de descanso, que consiste en velar por la madre, puede alcanzarse del mejor modo posible en comparación con otras soluciones, como la concesión de un período de descanso al padre o el cuidado del niño por parte de otros miembros de la familia. Por último, la norma que supedita la concesión del período de descanso a la exigencia de que la madre haya estado obligada por una relación laboral durante un plazo mínimo antes del parto se explica por el deseo de evitar abusos consistentes en que las mujeres encintas establezcan una relación laboral durante el embarazo con el fin de asegurarse la concesión de un período de descanso y de las prestaciones retributivas a éste aparejadas.

- 16 Tras informar acerca del sistema de protección de la madre en la legislación social del Reino Unido, el Gobierno de este país apoya la posición del Gobierno alemán. Adopta una actitud crítica en contra de la tesis que defiende

la Comisión por cuanto ésta interpreta demasiado restrictivamente el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva, hasta el punto de disuadir a los Estados miembros de utilizar las posibilidades reservadas por dicha norma.

- 17 Con el fin de responder a la cuestión planteada por el Landessozialgericht, procede recordar, en primer lugar, las normas de la Directiva 76/207 a las que se ha hecho referencia.
- 18 El objeto de la Directiva es la aplicación del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que atañe, entre otras cosas, a las «condiciones de trabajo», con el fin de conseguir los objetivos de política social del Tratado, a los que se refiere el tercer considerando de la Exposición de Motivos de la Directiva.
- 19 Con este fin, el artículo 1 define el «principio de la igualdad de trato» en el sentido de que 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, la promoción y la formación profesionales y las condiciones de trabajo. A tenor del apartado 1 del artículo 2, el principio de la 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». Según el apartado 1 del artículo 5, la aplicación del principio de la igualdad de trato, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, «implica que se garantice a los hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo»; el apartado 2 del mismo artículo impone a los Estados miembros la obligación de suprimir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato y de revisar aquellas disposiciones contrarias a dicho principio, «cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser».
- 20 Los apartados 2, 3 y 4 del artículo 2 indican aspectos diversos de los límites de la igualdad de trato que postula la Directiva.
- 21 A tenor del apartado 2, sin interés en el contexto del presente asunto, la Directiva no obsta a la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales para las cuales «el sexo

constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio».

- 22 El apartado 3 dispone lo siguiente: «La presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.»
- 23 También debe evocarse en el presente contexto el apartado 4, a cuyo tenor la Directiva no se opone a las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, «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», es decir, en lo que atañe al acceso al empleo, la promoción profesional y las demás condiciones de trabajo.
- 24 De este análisis se deduce que el objeto de la Directiva no es regular las cuestiones relativas a la organización de la familia o modificar el reparto de responsabilidades dentro de la pareja.
- 25 A continuación debe precisarse, especialmente en lo tocante al apartado 3, que, al reservar a los Estados miembros el derecho a mantener o establecer disposiciones destinadas a la protección de la mujer en lo que se refiere «al embarazo y a la maternidad», la Directiva reconoce, en relación con el principio de igualdad, la justificación de proteger las necesidades de la mujer en un doble aspecto. Se trata de asegurar, por un lado, la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y con posterioridad a éste, hasta el momento en que se normalizan sus funciones fisiológicas y psíquicas después del parto y, por otro, 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.
- 26 Por consiguiente, en principio, una medida como un período de descanso por maternidad concedido a la mujer una vez expirado el plazo legal de protección se encuentra en el ámbito de aplicación del apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207, en la medida en que su objetivo es la protección de la mujer tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad. Por ello, dicho período de descanso puede lícitamente reservarse a la madre, con exclusión de cualquier otra persona, habida cuenta de que

únicamente la madre puede verse bajo la presión, no deseable, de reanudar prematuramente su trabajo.

- 27 Además, procede destacar que la Directiva reserva a los Estados miembros una facultad de apreciación en lo tocante a las medidas sociales que adoptan con el fin de, en el marco diseñado por la Directiva, garantizar la protección de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad y la compensación de los inconvenientes de hecho, en materia de conservación del empleo, que sufre la mujer a diferencia del hombre. Como acertadamente ha señalado el Gobierno del Reino Unido, dichas medidas están íntimamente vinculadas con la totalidad del sistema de protección social de los distintos Estados miembros. Por lo tanto, debe señalarse que estos Estados disponen de un margen de apreciación razonable en lo que atañe a la naturaleza de las medidas de protección y a los detalles concretos de su realización.
- 28 De lo que antecede se deduce que procede responder a la cuestión planteada por el Landessozialgericht Hamburg que los artículos 1 y 2 y el apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207 deben interpretarse en el sentido de que un Estado miembro puede conceder a la madre, tras la expiración del plazo legal de protección, un período de descanso por maternidad cuya concesión favorece el Estado mediante el pago de una retribución. La Directiva no obliga a los Estados miembros a permitir, alternativamente, la concesión de tal período de descanso al padre, ni siquiera en el caso de acuerdo mutuo entre los progenitores.
- 29 Dado que la respuesta a la primera cuestión planteada por el Landessozialgericht es negativa, carece de objeto la segunda cuestión relativa al efecto de la Directiva 76/207 en el supuesto de que un Estado miembro hubiera incumplido sus normas.

Costas

- 30 Los gastos efectuados por el Gobierno de la República Federal y 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,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Landessozialgericht Hamburg mediante resolución de 9 de agosto de 1983, declara:

Los artículos 1 y 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, deben interpretarse en el sentido de que un Estado miembro puede conceder a la madre, tras la expiración del plazo legal de protección, un período de descanso por maternidad cuya concesión favorece el Estado mediante el pago de una retribución. La Directiva no obliga a los Estados miembros a permitir, alternativamente, la concesión de tal período de descanso al padre, ni siquiera en el caso de acuerdo mutuo entre los progenitores.

Mackenzie Stuart

Koopmans

Bahlmann

Galmot

Pescatore

O'Keefe

Bosco

Due

Everling

Kakouris

Joliet

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 12 de julio de 1984.

El Secretario

por orden

H.A. Rühl

Administrador principal

El Presidente

A.J. Mackenzie Stuart