

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA  
de 27 de octubre de 1998 \*

En el asunto C-411/96,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el Industrial Tribunal, Manchester (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

**Margaret Boyle y otras**

y

**Equal Opportunities Commission,**

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE, de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52); 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), y de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)(DO L 348, p. 1),

\* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G. C. Rodríguez Iglesias, Presidente; P. J. G. Kapteyn (Ponente), J.-P. Puissochet y P. Jann, Presidentes de Sala; C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet y R. Schintgen, Jueces;

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;  
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- En nombre de la Sra. Boyle y otras, por la Sra. Dinah Rose, Barrister, designada por la Sra. Alison Eddy, Solicitor;
- en nombre de Equal Opportunities Commission, por el Sr. Peter Duffy, Q. C., designado por el Sr. Alan Lakin, Solicitor;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido por la Sra. Lindsey Nicoll, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistida por la Sra. Eleanor Sharpston, Barrister;
- en nombre del Gobierno irlandés por el Sr. Michael A. Buckley, Chief State Solicitor, en calidad de Agente, asistido por la Sra. Niamh Hyland, BL;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. Marie Wolfcarius y Carmel O'Reilly, miembros del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Boyle y otras, representadas por la Sra. Dinah Rose; de Equal Opportunities Commission, representada por el Sr. Peter Duffy; del Gobierno del Reino Unido, representado por el Sr. John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en calidad de Agente, y la Sra. Eleonor Sharpston; del Gobierno irlandés, representado por el Sr. Brian Lenihan, SC, y por la Sra. Niamh Hyland; del Gobierno austriaco, representado por la Sra. Christine Pesendorfer, Oberrätin im Bundeskanzleramt, en calidad de Agente, y de la Comisión, representada, por las Sras. Marie Wolfcarius y Carmel O'Reilly, expuestas en la vista de 13 de enero de 1998;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 19 de febrero de 1998;

dicta la siguiente

### Sentencia

- 1 Mediante resolución de 15 de octubre de 1996, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de diciembre siguiente, el Industrial Tribunal, Manchester, planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, cinco cuestiones sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE, de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52), 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) y de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348, p. 1).

- 2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Sra. Boyle y otras y su empleador, la Equal Opportunities Commission (en lo sucesivo, «EOC»), en relación con el Maternity Scheme (régimen de maternidad) que ésta aplica a su personal. El órgano jurisdiccional nacional señala que ha quedado acreditado que la EOC es un organismo del Estado en lo que se refiere al efecto directo que sobre ella tienen las Directivas de que se trata.

### La legislación nacional

- 3 En el Reino Unido, la Employment Rights Act 1996 reconoce a las trabajadoras por cuenta ajena un derecho general al permiso de maternidad. El artículo 72 dispone que este permiso se iniciará en la fecha que la empleada haya comunicado a su empresario como aquella a partir de la cual tiene intención de empezar su período de ausencia, o bien el primer día posterior al inicio de la sexta semana que preceda a la semana en que se prevé que se producirá el parto, en el cual la trabajadora está total o parcialmente ausente del trabajo a causa de su embarazo, si esta fecha es anterior a la primera.
- 4 El apartado 1 del artículo 73 de la misma Ley establece que el permiso de maternidad durará catorce semanas a partir de su inicio o hasta el parto si éste se produce con posterioridad. En todo caso, una trabajadora no podrá trabajar durante un período de dos semanas a partir del día del parto.
- 5 Los artículos 79 a 85 de dicha Ley reconocen además a las trabajadoras por cuenta ajena que son titulares del derecho general al permiso de maternidad y que, como mínimo, hayan prestado servicios ininterrumpidamente durante dos años al iniciarse la undécima semana anterior a aquella en que se prevea que se producirá el parto, el derecho a reanudar el trabajo para su empresario en cualquier momento dentro de las veintinueve semanas siguientes al inicio de aquella durante la cual tuvo lugar el parto.

- 6 Según el artículo 164 de la Social Security Contributions and Benefits Act 1992, la trabajadoras embarazadas que hayan trabajado durante un período ininterrumpido de, como mínimo, veintiséis semanas que finalice la semana anterior a la decimocuarta semana antes de aquella en que se prevea que se producirá el parto y cuya retribución supere determinado nivel tendrán derecho a percibir de su empresario la prestación denominada «Statutory Maternity Pay» (en lo sucesivo, «SMP») en el supuesto de que hayan dejado de trabajar total o parcialmente a causa del embarazo o del parto.
  
- 7 El apartado 1 del artículo 165 de la misma Ley prevé que la SMP se pagará durante un período máximo de dieciocho semanas. El artículo 166 establece que para las mujeres que hayan trabajado ininterrumpidamente, como mínimo, durante los dos años anteriores a la decimocuarta semana anterior a aquella en que se prevea que se producirá el parto, para un empresario obligado a pagarles la SMP, ésta equivaldrá a nueve décimos del salario semanal normal durante las seis primeras semanas y, a continuación, a un importe fijo durante las doce semanas siguientes. En el momento de los hechos del asunto principal este importe ascendía a 54,55 UKL. Las mujeres que no cumplan dicho requisito de antigüedad recibirán el importe fijo durante el período de dieciocho semanas.
  
- 8 Por otra parte, los artículos 151 a 163 de la Social Security Contributions and Benefits Act 1992 reconocen a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad el derecho a percibir de sus empresarios una prestación denominada «Statutory Sick Pay» (en lo sucesivo, «SSP») durante un período de veintiocho semanas, como máximo, equivalente a 54,55 UKL por semana.

### **El litigio principal**

- 9 Las seis demandantes en el procedimiento principal son trabajadoras de la EOC y se encuentran en edad de procrear. Cuentan, como mínimo, con un año de servicio para dicho empleador y no fueron contratadas para desempeñar sus funciones con

carácter esporádico o discontinuo, ni por una duración determinada inferior a dos años. Al menos tres de ellas han disfrutado un permiso de maternidad durante estos últimos años.

- 10 El contrato de trabajo que la EOC celebra con sus trabajadores lleva incorporado, por un lado el Staff Handbook (vademécum) aplicable a todos los trabajadores, y por otra, el Maternity Scheme destinada a las trabajadoras.
- 11 Según el Staff Handbook, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad tendrán derecho a su retribución íntegra durante un período máximo de seis meses dentro de un período de doce meses. A continuación percibirán la mitad de su salario durante un período máximo de doce meses dentro de un período de cuatro años. Otra cláusula prevé que cualquier permiso no retribuido reducirá el período de vacaciones anuales en proporción a la duración del permiso.
- 12 El litigio principal se centra en el Maternity Scheme. Las interesadas interpusieron demandas ante el Industrial Tribunal, Manchester solicitando que éste declarara la nulidad o la inaplicabilidad de algunas de sus cláusulas en la medida en que son discriminatorias para las trabajadoras y, por lo tanto, contrarias a lo dispuesto en el artículo 119 del Tratado o en las Directivas 75/117, 76/207 o 92/85.
- 13 Según una de sus cláusulas, toda trabajadora que haya prestado servicios para la EOC al menos durante un año y que no haya sido contratada para desempeñar sus funciones con carácter esporádico o discontinuo, ni por una duración determinada inferior a dos años tendrá derecho a un permiso de maternidad íntegramente retribuido de tres meses y una semana durante el período de ausencia ininterrumpida anterior y posterior al parto. No obstante, para disfrutar de tal derecho la trabajadora deberá declarar que tiene intención de reintegrarse a su trabajo en la EOC después del parto y, para el supuesto de que no reanude el trabajo, comprometerse a reembolsar cualquier retribución que haya percibido durante dicho período, salvo la SMP, a la que tiene derecho en cualquier caso.

- 14 A tenor de otra cláusula controvertida del Maternity Scheme, la trabajadora que tenga derecho a un permiso de maternidad retribuido podrá, además, obtener un permiso de maternidad adicional no retribuido siempre que la duración total de estos dos períodos de permiso no exceda de cincuenta y dos semanas.
- 15 Por otra parte el Maternity Scheme establece que, cuando una trabajadora haya manifestado su intención de empezar su permiso de maternidad durante el período de seis semanas anteriores a aquella en que se prevea que se producirá el parto, se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad relacionada con el embarazo inmediatamente antes de la fecha en la que hubiera solicitado iniciar su permiso de maternidad y dé a luz durante dicho período de incapacidad temporal por enfermedad, se podrá adelantar la fecha del inicio del permiso de maternidad retribuido al inicio de la sexta semana anterior a aquella en que se prevea que se producirá el parto, o al inicio del período de incapacidad temporal por enfermedad, si esta fecha fuere posterior.
- 16 Además, según el Maternity Scheme, una vez iniciado el permiso de maternidad retribuido o si la trabajadora disfruta un permiso de maternidad adicional no retribuido no podrá estar en situación de incapacidad temporal retribuida por enfermedad. No obstante, podrá tener derecho a la SSP si disfruta un permiso de maternidad adicional no retribuido. Cuando la trabajadora comunique, al menos con tres semanas de antelación, su intención de reintegrarse al trabajo en una fecha determinada, podrá estar en situación de incapacidad temporal retribuida por enfermedad a partir de tal fecha. La situación de incapacidad temporal retribuida por enfermedad posterior al parto pondrá fin al permiso de maternidad y al permiso de maternidad adicional no retribuido.
- 17 Por último, el Maternity Scheme establece que la trabajadora que no tenga derecho a disfrutar un permiso retribuido conservará sus derechos y prestaciones con arreglo al contrato, salvo la retribución, durante las catorce primeras semanas de permiso. En particular continuará devengando vacaciones anuales. El período de ausencia sólo se computará a efectos de adquisición de derechos a pensión en caso de que la trabajadora perciba la SMP.

- 18 El órgano jurisdiccional remitente señala que, en virtud de las anteriores disposiciones no se exige que los trabajadores que disfrutaban un permiso retribuido, con independencia de su modalidad, incluidos la incapacidad temporal por enfermedad y el permiso especial retribuido, salvo el permiso de maternidad retribuido, se comprometían a restituir una parte de su salario si no se reintegran al trabajo después del período de permiso. Además, consta que existe un número considerablemente mayor de trabajadoras que de trabajadores que disfrutaban permisos no retribuidos durante su vida profesional, principalmente porque las primeras disfrutaban permisos de maternidad adicionales.
- 19 Al dudar sobre la compatibilidad de dichas disposiciones con el Derecho comunitario, el Industrial Tribunal, Manchester, acordó suspender el procedimiento para plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«En circunstancias como las de los presentes autos, ¿infringe la prohibición de trato no equitativo y/o discriminatorio a las trabajadoras por causa de embarazo, parto, maternidad y/o enfermedad relacionada con la maternidad, que establece el Derecho comunitario (particularmente, el artículo 119 del Tratado CE, la Directiva 75/117/CEE del Consejo, la Directiva 76/207/CEE del Consejo o la Directiva 92/85/CEE del Consejo), alguna de las siguientes condiciones laborales?:

- 1) Una estipulación en virtud de la cual durante el permiso de maternidad sólo se pagará una retribución superior a la Statutory Maternity Pay si la trabajadora declara que tiene la intención de reincorporarse al trabajo y se compromete a devolver la retribución percibida si no vuelve a trabajar por lo menos durante un mes al término de su permiso de maternidad.
- 2) Una estipulación en virtud de la cual, si una mujer da a luz mientras se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad relacionada con el embarazo, el inicio de su permiso de maternidad retribuido se puede retrotraer a la fecha posterior de las dos siguientes: el comienzo de la incapacidad temporal por enfermedad o el de la sexta semana anterior al día en que se prevea que se producirá el parto.



- 3) La prohibición de que una mujer que, con independencia del motivo, se halle incapacitada para trabajar mientras disfruta el permiso de maternidad, esté en situación de incapacidad temporal por enfermedad, excepto si decide reintegrarse al trabajo, dando por terminado el permiso de maternidad.
- 4) Una estipulación que limita el tiempo durante el cual se devengan vacaciones anuales a las catorce semanas de duración mínima del permiso de maternidad, lo que excluye, por tanto, que se devenguen mientras se disfruta cualquier otro período de permiso de maternidad.
- 5) Una estipulación que limite la adquisición de derechos a pensión al período de permiso de maternidad durante el que la mujer percibe una retribución contractual o una prestación legal de maternidad excluyendo, por tanto, la adquisición de esos derechos durante el permiso de maternidad no retribuido?»

### La legislación comunitaria

- 20 El artículo 119 del Tratado dispone que los Estados miembro garantizarán «la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo».
- 21 Según el artículo 1 de la Directiva 75/117, el objetivo del principio de igualdad de retribución, que figura en el artículo 119 del Tratado, consiste en la eliminación para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.
- 22 A tenor del apartado 1 de su artículo 1, el objetivo de la Directiva 76/207 es «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».

- 23 El apartado 1 del artículo 2 de dicha Directiva dispone:

«El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes 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.»

- 24 No obstante, según el apartado 3 de su artículo 2, la Directiva 76/207 «no obstará a las disposiciones relativas de la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad».

- 25 El apartado 1 del artículo 5 de dicha Directiva establece:

«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.»

26 En cuanto a la Directiva 92/85, su artículo 8, relativo al permiso de maternidad, establece lo siguiente:

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

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir el permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.»

27 En lo que atañe a los derechos inherentes al contrato de trabajo, el artículo 11 de la Directiva 92/85 establece:

«Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

[...]

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

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

b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

3) La prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.

4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas.

Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.»

### Sobre la primera cuestión

28 Mediante su primera cuestión el órgano jurisdiccional remitente pide, en sustancia, que se dilucide si el artículo 119 del Tratado, tal como lo desarrolla la Directiva 75/117, y las Directivas 76/207 o 92/85 se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo supedita el pago, durante el permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8 de la Directiva 92/85, de una retribución más elevada que la prestación prevista por la legislación nacional en materia de permiso de maternidad, al requisito de que la trabajadora se comprometa a reintegrarse al trabajo después del parto durante al menos un mes, so pena de tener que devolver la diferencia entre el importe de la retribución que se le haya pagado durante el permiso de maternidad y el de dicha prestación.

- 29 Por lo que respecta, en primer lugar a la Directiva 92/85, la Comisión alega que la letra b) del punto 2 y el punto 3 del artículo 11 obligan a pagar a la trabajadora que disfruta un permiso de maternidad un importe equivalente, como mínimo, al que percibiría en virtud de su contrato de trabajo si se encontrara en situación de incapacidad temporal por enfermedad. Si, como en el asunto principal, el empresario se compromete a pagar su salario íntegro a los trabajadores que se encuentran en situación de incapacidad temporal por enfermedad, las trabajadoras que disfrutaban un permiso de maternidad deberían percibir, en virtud de las referidas disposiciones de la Directiva, unos ingresos equivalentes. En estas circunstancias, el artículo 11 de la Directiva 92/85 se opone a que, en el supuesto de que no se reintegren al trabajo después del parto, las trabajadoras se vean obligadas a devolver la diferencia entre el salario íntegro percibido de su empresario durante el permiso de maternidad y la prestación que le hubiere correspondido durante dicho permiso con arreglo a la legislación nacional.
- 30 A este respecto procede señalar que, teniendo en cuenta el riesgo de que las disposiciones referentes al permiso de maternidad carezcan de efecto útil si no van acompañadas del mantenimiento de los derechos inherentes al contrato de trabajo, el legislador comunitario estableció en la letra b) del punto 2 del artículo 11 de la Directiva 92/85 que debe garantizarse el «mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada» de las trabajadoras a las que se aplica la Directiva en el caso del permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8.
- 31 El concepto de remuneración que aparece en el artículo 11 de dicha Directiva, como la definición de retribución que figura en el párrafo segundo del artículo 119 del Tratado, engloba todas las gratificaciones satisfechas directas o indirectamente por el empresario a la trabajadora durante el permiso de maternidad en razón de la relación de trabajo (véase la sentencia de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C-342/93, Rec. p. I-475, apartado 12). En cambio, el concepto de prestación a que igualmente se refiere dicha disposición comprende todo ingreso que perciba la trabajadora durante su permiso de maternidad y que no le sea abonado directamente por el empresario en virtud de la relación de trabajo.
- 32 El punto 3 del artículo 11 de la Directiva 92/85, según el cual la prestación «se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por

motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales», pretende garantizar que durante su permiso de maternidad la trabajadora cuente con unos ingresos de un importe al menos equivalente al de la prestación prevista por las legislaciones nacionales en materia de Seguridad Social en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud.

- 33 Durante el permiso de maternidad debe garantizarse a las trabajadoras la percepción de dicho volumen de ingresos tanto si, de conformidad con la letra b) del punto 2 del artículo 11 de la Directiva 92/85, se abona como una prestación, como si se abona como una remuneración o como una combinación de ambas.
- 34 En efecto, si bien el artículo 11 se refiere únicamente al carácter adecuado de la prestación, no es menos cierto que los ingresos garantizados a las trabajadoras durante su permiso de maternidad, cuando se pagan en concepto de remuneración, combinada en su caso con una prestación, deben también ser adecuados en el sentido del punto 3 del artículo 11 de la Directiva 92/85.
- 35 No obstante, si bien se exige que durante el permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8 la trabajadora perciba un volumen de ingresos igual, como mínimo, al de la prestación prevista por las legislaciones nacionales en materia de Seguridad Social en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, la letra b) del punto 2 y el punto 3 del artículo 11 no pretenden garantizarle la percepción de unos ingresos mayores que aquellos que, en virtud del contrato de trabajo, el empresario se haya obligado a pagarle en el caso de incapacidad temporal por enfermedad.
- 36 De lo anterior se deduce que una cláusula de un contrato de trabajo según la cual la trabajadora que no se reintegra a su trabajo después del parto está obligada a devolver la diferencia entre la retribución que se le haya pagado durante su permiso de maternidad y la prestación que le correspondía en virtud de la legislación nacional en materia de permiso de maternidad es compatible con la letra b) del punto 2 y el punto 3 del artículo 11 de la Directiva 92/85 siempre que el importe de dicha prestación no sea inferior a los ingresos que percibiría la trabajadora de

que se trate, en virtud de la legislación nacional aplicable en materia de Seguridad Social, en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud.

- 37 En relación con el artículo 119 del Tratado, tal como lo desarrolla la Directiva 75/117, y con la Directiva 76/207, las demandantes en el procedimiento principal alegan que la obligación impuesta a una mujer de reintegrarse a su trabajo después del parto so pena de tener que devolver la retribución percibida con arreglo al contrato durante el permiso de maternidad, en la parte que supere la SSP, discrimina a la mujer por causa de su embarazo y, por lo tanto, es contraria al principio de igualdad de retribución. En efecto, respecto a las demás clases de permiso retribuido, como la incapacidad temporal por enfermedad, los trabajadores en general tienen derecho a la retribución pactada sin que deban comprometerse a reintegrarse a su puesto de trabajo al final de su permiso.
- 38 Procede recordar que, al estar basadas en la relación laboral, las gratificaciones que el empresario abona, en virtud de disposiciones legislativas o en razón de un contrato de trabajo, a una trabajadora durante su permiso de maternidad constituyen una retribución en el sentido del artículo 119 del Tratado y del artículo 1 de la Directiva 75/117 (véase la sentencia Gillespie y otros, antes citada, apartado 14). Por lo tanto, no pueden estar comprendidas también en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207.
- 39 Procede recordar, además, que, según reiterada jurisprudencia, una discriminación consiste en la aplicación de normas distintas a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes (sentencias Gillespie y otros, antes citada, apartado 16, y de 14 de febrero de 1995, Schumacker, C-279/93, Rec. p. I-225, apartado 30).
- 40 Ahora bien, como reconoció el legislador comunitario cuando adoptó la Directiva 92/85, la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia se encuentra en una situación específica de vulnerabilidad que requiere que se le conceda un permiso de maternidad, pero que, especialmente durante este permiso, no puede asimilarse a la de un hombre ni a la de una mujer en situación de incapacidad temporal por enfermedad.

- 41 En efecto, el objetivo del permiso de maternidad que disfruta la trabajadora consiste, por una parte, en la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de éste, y, por otra parte, en la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto (véanse las sentencias de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, Rec. p. 3047, apartado 25, y de 30 de abril de 1998, Thibault, C-136/95, Rec. p. I-2011, apartado 25).
- 42 Por consiguiente, no supone una discriminación por razón de sexo, en el sentido del artículo 119 del Tratado y del artículo 1 de la Directiva 75/117, la cláusula de un contrato de trabajo que supedita la aplicación de un régimen más favorable que el previsto por la legislación nacional al requisito de que, a diferencia de cualquier trabajador en situación de incapacidad temporal por enfermedad, la mujer embarazada se reintegre al trabajo después de haber dado a luz so pena de tener que devolver la retribución contractualmente pactada que percibió durante el permiso de maternidad, en la medida en que supere el límite de la prestación prevista por la legislación nacional durante este permiso.
- 43 No obstante, procede recordar que el importe de dicha prestación debe atenerse a las exigencias establecidas por la letra b) del punto 2 y el punto 3 del artículo 11 de la Directiva 92/85.
- 44 En consideración a lo que precede, debe responderse a la primer cuestión que el artículo 119 del Tratado, el artículo 1 de la Directiva 75/117 y el artículo 11 de la Directiva 92/85 no se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo supedita, durante el permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8 de la Directiva 92/85, el abono de una retribución más elevada que la prestación prevista por la legislación nacional en materia de permiso de maternidad al requisito de que la trabajadora se comprometa a reintegrarse al trabajo después del parto durante al menos un mes, so pena de tener que devolver la diferencia entre el importe de la retribución que se le haya pagado durante el permiso de maternidad y el de dicha prestación.



## Sobre la segunda cuestión

- 45 Mediante su segunda cuestión el Juez nacional pide, en sustancia, que se dilucide si el artículo 119 del Tratado, tal como lo desarrolla la Directiva 75/117, y las Directivas 76/207 o 92/85 se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo obligue a una trabajadora que ha manifestado su intención de iniciar su permiso de maternidad durante las seis semanas anteriores a aquella en que se prevea que se producirá el parto, que se encuentra en situación de incapacidad temporal retribuida por enfermedad relacionada con su embarazo inmediatamente antes de dicha fecha y que da a luz durante el período de incapacidad temporal por enfermedad, a adelantar la fecha del inicio del permiso de maternidad retribuido al comienzo de la sexta semana anterior a la semana en que se prevé que se producirá el parto o al comienzo del período de incapacidad temporal por enfermedad cuando esta segunda fecha sea posterior a la primera.
- 46 Las demandantes en el procedimiento principal alegan que tal cláusula discrimina a las mujeres en la medida en que una trabajadora que se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad, a diferencia de cualquier otro trabajador enfermo, no puede ejercer su derecho contractual a estar en situación de incapacidad temporal por enfermedad retribuida e incondicional en el supuesto de que su enfermedad esté relacionada con el embarazo y dé a luz durante el período de incapacidad temporal por enfermedad. De este modo, a juicio de las demandantes, se obliga a la trabajadora a disfrutar, en condiciones menos favorables, un permiso de maternidad retribuido y, en particular, a devolver una parte del salario percibido durante dicho período si no se reintegra al trabajo después del parto.
- 47 Con carácter preliminar, procede señalar que, en la medida en que se refiere a la fijación del inicio del permiso de maternidad, a la cuestión prejudicial le es aplicable la Directiva 76/207, especialmente el apartado 1 de su artículo 5 relativo a las condiciones laborales, no siéndole de aplicación el artículo 119 del Tratado ni la Directiva 75/117.
- 48 Además, procede señalar que la cláusula controvertida se refiere a la situación de una trabajadora embarazada que haya manifestado su voluntad de iniciar su permiso de maternidad durante el período de seis semanas anterior a aquella en que se prevea que se producirá el parto.

- 49 A este respecto debe observarse que, si bien prevé un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, incluido el permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, el artículo 8 de la Directiva 92/85 reconoce, sin embargo, a los Estados miembros, la facultad de establecer la fecha del inicio del permiso de maternidad.
- 50 Por lo demás, en virtud del apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207, corresponde a cada Estado miembro, sin perjuicio de los límites previstos en el artículo 8 de la Directiva 92/85, determinar los períodos de permiso por maternidad, de manera que se permita a las trabajadoras ausentarse durante el período en el cual surjan los trastornos inherentes al embarazo y al parto (sentencia de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. I-3979, apartado 15).
- 51 En consecuencia, una legislación nacional puede establecer, como sucede en el asunto principal, que el permiso de maternidad empiece en la fecha comunicada por la interesada a su empresario como aquella en la que tiene previsto que dé comienzo su período de ausencia, o bien el primer día después del inicio de la sexta semana anterior a aquella en que se prevea que se producirá el parto, en el que la empleada esté total o parcialmente ausente de su trabajo por causa de su embarazo, si esta fecha es anterior a la primera.
- 52 La cláusula a que se refiere la segunda cuestión prejudicial no hace más que reflejar la opción seguida por esa legislación nacional.
- 53 Además, el hecho de que la trabajadora que disfruta un permiso de maternidad deba comprometerse a reintegrarse al trabajo después del parto so pena de tener que devolver la retribución percibida, en virtud de su contrato, durante el permiso de maternidad, en la medida en que supere el importe de la prestación prevista por la legislación nacional durante dicho permiso no puede, por las razones expuestas en los apartados 42 y 43 de la presente sentencia, constituir un trato desfavorable dispensado a esa trabajadora.

- 54 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión que el artículo 8 de la Directiva 92/85 y el apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207 no se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo obligue a una trabajadora que haya manifestado su intención de iniciar su permiso de maternidad durante las seis semanas anteriores a aquella en que se prevea que se producirá el parto, que esté en situación de incapacidad temporal retribuida por enfermedad relacionada con su embarazo inmediatamente antes de dicha fecha y que dé a luz mientras se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad, a adelantar la fecha del inicio del permiso de maternidad retribuido al comienzo de la sexta semana anterior a aquella en que se prevea que se producirá el parto o al comienzo del período de incapacidad temporal por enfermedad cuando esta segunda fecha sea posterior a la primera.

### Sobre la tercera cuestión

- 55 Mediante su tercera cuestión el Juez nacional pide que se dilucide si el artículo 119 del Tratado, tal como lo desarrolla la Directiva 75/117, y las Directivas 76/207 y 92/85 se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo prohíba a una mujer estar en situación de incapacidad temporal retribuida por enfermedad durante el período de catorce semanas del permiso de maternidad del que debe disfrutar como mínimo una trabajadora en virtud del artículo 8 de la Directiva 92/85 o de cualquier permiso de maternidad adicional que le conceda el empresario, salvo si decide reintegrarse al trabajo y terminar así definitivamente el permiso de maternidad.
- 56 Por lo que respecta en primer lugar a la Directiva 92/85, procede distinguir entre, por un lado, el permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas, a que se refiere el artículo 8 de esta Directiva y, por otro, cualquier permiso adicional que, como en el asunto principal, el empresario conceda a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.
- 57 En la medida en que impide que una mujer esté en situación de incapacidad temporal retribuida por enfermedad durante el período del permiso de maternidad a

que se refiere el artículo 8 de la Directiva 92/85 —período fijado en el Reino Unido, en principio, en catorce semanas— salvo que termine definitivamente dicho permiso, la cláusula controvertida debe examinarse a la luz de dicha disposición.

- 58 A este respecto procede señalar que, si bien en virtud del artículo 8 de dicha Directiva los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que las trabajadoras disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas, se trata de un derecho al que éstas pueden renunciar, salvo en lo que respecta a las dos semanas de permiso de maternidad obligatorio previstas en el apartado 2, las cuales, en el Reino Unido, empiezan el día del parto.
- 59 Por lo demás, el artículo 8 de la Directiva 92/85 dispone que el permiso de maternidad que establece que debe durar como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto. De la finalidad de esta disposición resulta que la mujer no puede interrumpir ni ser obligada a interrumpir el permiso de maternidad y reintegrarse a su trabajo para disfrutar posteriormente el período restante del permiso de maternidad.
- 60 Por el contrario, si una mujer contrae una enfermedad durante el permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8 de la Directiva 92/85 y se acoge al régimen de incapacidad temporal por enfermedad, y si esta incapacidad termina en un fecha anterior a la expiración de dicho permiso de maternidad, no se le podrá privar del derecho a seguir disfrutando, después de esta fecha, el permiso de maternidad previsto en la citada disposición hasta la expiración del período mínimo de catorce semanas, debiéndose calcular dicho período a partir de la fecha del inicio del permiso de maternidad.
- 61 Una interpretación contraria impediría alcanzar el objetivo del permiso de maternidad, ya que la finalidad de éste consiste no sólo en la protección de la condición biológica de la mujer sino también en la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto. El período del permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, tiene por objetivo garantizar a la

mujer la posibilidad de ocuparse de su hijo recién nacido en las semanas siguientes al parto. Por lo tanto, salvo en casos excepcionales, no puede ser privada de esta garantía por motivos de salud.

- 62 Por cuanto impide a una mujer acogerse a la situación de incapacidad temporal por enfermedad durante el permiso concedido por el empresario y no comprendido en el permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8 de la Directiva 92/85, salvo que termine definitivamente dicho permiso, tal cláusula no está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha disposición.
- 63 En segundo lugar, procede señalar que el objetivo de la tercera cuestión prejudicial es, además, determinar si la cláusula controvertida supone una discriminación en lo que atañe al derecho a acogerse a la situación de incapacidad temporal por enfermedad y si, por consiguiente, le es de aplicación la Directiva 76/207, particularmente el apartado 1 del artículo 5, relativo a las condiciones de trabajo. Por lo tanto, son irrelevantes el artículo 119 del Tratado y la Directiva 75/117. Teniendo en cuenta lo que precede debe examinarse la tercera cuestión prejudicial únicamente en la medida en que la cláusula del contrato de trabajo que en ella se menciona se refiere al permiso de maternidad adicional que el empresario concede a la trabajadora.
- 64 A este respecto procede señalar que el principio de no discriminación establecido en el artículo 5 de la Directiva 76/207 no exige que una mujer pueda ejercer simultáneamente el derecho al permiso de maternidad adicional que le conceda el empresario y su derecho a acogerse a la incapacidad temporal por enfermedad.
- 65 Por consiguiente, para que una trabajadora que disfruta de un permiso de maternidad pueda acogerse a la situación de incapacidad temporal por enfermedad puede exigírsele que termine definitivamente el permiso de maternidad adicional que le haya concedido el empresario.
- 66 Por consiguiente, procede responder que una cláusula de un contrato de trabajo que impide a una mujer acogerse a la situación de incapacidad temporal por enfermedad durante el período de catorce semanas del permiso de maternidad del que

debe disfrutar como mínimo una trabajadora en virtud del apartado 1 del artículo 8 de la Directiva 92/85, salvo si decide reintegrarse al trabajo y terminar así definitivamente el permiso de maternidad, no es compatible con las disposiciones de la Directiva 92/85. En cambio, una cláusula de un contrato de trabajo que impide a una mujer acogerse a la situación de incapacidad temporal por enfermedad durante un permiso de maternidad adicional que le conceda el empresario, salvo que decida reintegrarse al trabajo y terminar así definitivamente el permiso de maternidad, es compatible con las disposiciones de las Directivas 76/207 y 92/85.

### Sobre la cuarta cuestión

- 67 Mediante su cuarta cuestión el Juez nacional pretende, en sustancia, que se dilucide si el artículo 119 del Tratado, tal como lo desarrolla la Directiva 75/117, y las Directivas 76/207 o 92/85 se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo limite el tiempo durante el que se devengan vacaciones anuales al período de catorce semanas del permiso de maternidad del que deben disfrutar como mínimo las trabajadoras, en virtud del artículo 8 de la Directiva 92/85 y excluya el devengo de tales vacaciones durante todo el período del permiso de maternidad adicional que el empresario les conceda.
- 68 En primer lugar, debe señalarse que el devengo de vacaciones anuales constituye un derecho inherente al contrato de trabajo de las trabajadoras en el sentido de la letra a) del punto 2 del artículo 11 de la Directiva 92/85.
- 69 Ahora bien, de dicha disposición se desprende que tal derecho únicamente debe garantizarse durante el período de catorce semanas del permiso de maternidad del que deben disfrutar como mínimo las trabajadoras, en virtud del artículo 8 de la Directiva 92/85.

- 70 En el caso de autos, en el Reino Unido está establecido que la duración de dicho permiso es en principio de catorce semanas.
- 71 Por consiguiente, dicha Directiva no se opone a una cláusula como la mencionada en la cuestión principal, según la cual, el devengo de vacaciones anuales se interrumpe durante todo período adicional del permiso de maternidad que los empresarios concedan a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.
- 72 En segundo lugar, debe señalarse que el régimen del devengo de vacaciones anuales forma parte integrante de las condiciones de trabajo en el sentido del apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207 y, por lo tanto, no puede también estar comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado ni de la Directiva 75/117.
- 73 A este respecto las demandantes en el procedimiento principal señalan que según el Staff Handbook de la EOC, en caso de permiso no retribuido —incapacidad temporal por enfermedad no retribuida, permiso especial o permiso de maternidad adicional— se reducirá la duración de las vacaciones anuales en proporción a la del permiso no retribuido. No obstante, en la medida en que una cantidad manifiestamente superior de mujeres que de hombres disfrutan permisos no retribuidos debido a que las primeras disfrutan permisos de maternidad adicionales, esta regla, aparentemente neutra con respecto al sexo, supone una discriminación indirecta de las mujeres, prohibida por el apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207.
- 74 Procede señalar, en primer lugar, que, como se desprende de los autos, todos los trabajadores de la EOC que disfrutan un permiso no retribuido dejan de devengar vacaciones anuales durante ese período. En efecto, según el Staff Handbook de la EOC, los permisos no retribuidos comprenden tanto la incapacidad temporal por enfermedad no retribuida como los permisos especiales que cualquier trabajador puede disfrutar, y los permisos de maternidad adicionales concedidos por la EOC, que se añaden al período de maternidad de catorce semanas previsto por la Employment Rights Act 1996.

- 75 Por consiguiente, semejante cláusula no supone discriminación directa alguna en la medida en que el devengo de vacaciones anuales durante el período del permiso no retribuido se interrumpe tanto para los hombres como para las mujeres que disfrutan un permiso no retribuido. Por lo tanto, procede examinar si tal cláusula puede constituir una discriminación indirecta.
- 76 Según reiterada jurisprudencia existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un número muy superior de mujeres que de hombres (véanse, en particular, las sentencias de 2 de octubre de 1997, Gerster, C-1/95, Rec. p. I-5253, apartado 30, y Kording, C-100/95, Rec. p. I-5289, apartado 16).
- 77 A este respecto, procede señalar que, como indica el órgano jurisdiccional remitente, muchas más mujeres que hombres disfrutan permisos no retribuidos durante su vida profesional porque disfrutan permisos de maternidad adicionales, de manera que, la cláusula controvertida, se aplica de hecho a un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres.
- 78 No obstante, la aplicación más frecuente de tal cláusula a las mujeres resulta del ejercicio del derecho a disfrutar el permiso de maternidad no retribuido que los empresarios les conceden además del período de protección garantizado por el artículo 8 de la Directiva 92/85.
- 79 No puede considerarse que las trabajadoras que ejercen este derecho bajo la condición de que el devengo de las vacaciones anuales se interrumpe mientras dure el permiso no retribuido se vean desfavorecidas con respecto a los trabajadores. En efecto, el permiso de maternidad adicional no retribuido constituye una ventaja específica que rebasa la protección prevista por la Directiva 92/85 y que está reservada a las mujeres, de manera que la interrupción del devengo de vacaciones anuales durante dicho permiso no puede suponer un trato discriminatorio para las mujeres.



- 80 Por consiguiente, procede responder que las Directivas 92/85 y 76/207 no se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo limite el período en el que se devengan vacaciones anuales al período de catorce semanas del permiso de maternidad del que deben disfrutar como mínimo las trabajadoras en virtud del artículo 8 de la Directiva 92/85, y excluya el devengo de dichas vacaciones durante todo el período de permiso de maternidad adicional que les conceda el empresario.

### Sobre la quinta cuestión

- 81 De los autos se desprende que, mediante su quinta cuestión, el Juez nacional pretende, en sustancia, dilucidar si el artículo 119 del Tratado, tal como lo desarrolla la Directiva 75/117, y las Directivas 92/85 o 76/207 se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo limite, en el marco de un Plan de Pensiones enteramente financiado por el empresario, el devengo de derechos a pensión de jubilación durante el permiso de maternidad, al período durante el cual la mujer perciba una retribución pactada en el contrato de trabajo o prevista en la legislación nacional.
- 82 Procede señalar que la adquisición de derechos a pensión en el marco de un Plan de Pensiones enteramente financiado por el empresario forma parte de los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras en el sentido de la letra a) del punto 2 del artículo 11 de la Directiva 92/85.
- 83 Como se ha indicado en el apartado 69 de la presente sentencia, conforme a dicha disposición deben garantizarse tales derechos durante el período de catorce semanas del permiso de maternidad del que deben disfrutar como mínimo las trabajadoras en virtud del artículo 8 de la Directiva 92/85.

- 84 Si bien, de conformidad con el punto 4 del artículo 11 de la Directiva 92/85, los Estados miembros tienen la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación adecuada contemplada en la letra b) del punto 2 del artículo 11 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplan las legislaciones nacionales para ejercer el derecho a tales ventajas, no existe tal facultad en lo que atañe a los derechos inherentes al contrato de trabajo en el sentido de la letra a) del punto 2 del artículo 11.
- 85 Por consiguiente, la adquisición de derechos a pensión en el marco de un Plan de Pensiones durante el permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8 de la Directiva 92/85 no puede estar sujeta al requisito de que, durante dicho período, la mujer perciba la retribución pactada en su contrato de trabajo o la SMP.
- 86 Dado que la cláusula a que se refiere la quinta cuestión prejudicial es contraria a la Directiva 92/85, no procede interpretar el artículo 119 del Tratado, tal como lo desarrolla la Directiva 75/117 ni la Directiva 76/207.
- 87 Por consiguiente, procede responder a la quinta cuestión planteada que la Directiva 92/85 se opone a que una cláusula de un contrato de trabajo limite, en el marco de un Plan de Pensiones enteramente financiado por el empresario, la adquisición de derechos a pensión durante el permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8 de dicha Directiva, al período durante el cual la mujer perciba la retribución pactada en el contrato o prevista en la legislación nacional.

### Costas

- 88 Los gastos efectuados por los Gobiernos del Reino Unido, irlandés y austriaco 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,**

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Industrial Tribunal Manchester mediante resolución de 15 de octubre de 1996, declara:

- 1) El artículo 119 del Tratado CE, el artículo 1 de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, y el artículo 11 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) no se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo supedita, durante el permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8 de la Directiva 92/85, el abono de una retribución más elevada que la prestación prevista por la legislación nacional en materia de permiso de maternidad al requisito de que la trabajadora se comprometa a reintegrarse al trabajo después del parto durante al menos un mes so pena de tener que devolver la diferencia entre el importe de la retribución que se le haya pagado durante el permiso de maternidad y el de dicha prestación.
- 2) El artículo 8 de la Directiva 92/85 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 profesional, y a las condiciones de trabajo, no se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo obligue a una trabajadora que haya manifestado su intención de iniciar su permiso de maternidad durante las seis semanas anteriores a aquella en que se prevea que se producirá el parto, que esté en situación de incapacidad temporal retribuida por enfermedad relacionada con su embarazo inmediatamente antes de dicha fecha y que dé a luz mientras se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad, a adelantar la fecha del inicio del permiso de maternidad retribuido al comienzo de la sexta semana

anterior a aquella en que se prevea que se producirá el parto o al comienzo del período de incapacidad temporal por enfermedad cuando esta segunda fecha sea posterior a la primera.

- 3) Una cláusula de un contrato de trabajo que impide a una mujer acogerse a la situación de incapacidad temporal por enfermedad durante el período de catorce semanas del permiso de maternidad del que debe disfrutar como mínimo una trabajadora en virtud del apartado 1 del artículo 8 de la Directiva 92/85, salvo si decide reintegrarse al trabajo y terminar así definitivamente el permiso de maternidad, no es compatible con las disposiciones de la Directiva 92/85. En cambio, una cláusula de un contrato de trabajo que impide a una mujer acogerse a la situación de incapacidad temporal por enfermedad durante un permiso de maternidad adicional que le conceda el empresario, salvo que decida reintegrarse al trabajo y terminar así definitivamente el permiso de maternidad, es compatible con las disposiciones de las Directivas 76/207 y 92/85.
- 4) Las Directivas 92/85 y 76/207 no se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo limite el período en el que se devengan vacaciones anuales al período de catorce semanas del permiso de maternidad del que deben disfrutar como mínimo las trabajadoras en virtud del artículo 8 de la Directiva 92/85 y excluya el devengo de dichas vacaciones durante todo el período del permiso de maternidad adicional que les conceda el empresario.
- 5) La Directiva 92/85 se opone a que una cláusula de un contrato de trabajo limite, en el marco de un Plan de Pensiones enteramente financiado por el empresario, la adquisición de derechos a pensión durante el permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8 de dicha Directiva, al período durante el cual la mujer perciba la retribución pactada en el contrato o prevista en la legislación nacional.

Rodríguez Iglesias

Kapteyn

Puissochet

Jann

Gulmann

Murray

Edward

Ragnemalm

Sevón

Wathelet

Schintgen

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 27 de octubre de 1998.

El Secretario

El Presidente

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias