



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA nº 116/13
Luxemburgo, 26 de septiembre de 2013

Conclusiones del Abogado General en el asunto C-363/12
Z / Organismo público y consejo de dirección de una escuela

Según el Abogado General Wahl, no cabe inferir del Derecho de la Unión que los padres de un hijo nacido en virtud de un acuerdo de maternidad subrogada tengan derecho a un permiso laboral retribuido

En el estado actual del Derecho de la Unión, tal situación queda excluida de su ámbito de aplicación

El asunto principal tiene que ver con la Sra. Z, que trabaja como profesora en Irlanda. Padece una dolencia infrecuente como consecuencia de la cual, aunque tiene ovarios sanos y es fértil, carece de útero y no puede desarrollar un embarazo. Con el fin de tener un hijo, la Sra. Z y su marido se pusieron de acuerdo con una madre de alquiler para que diera a luz a un niño en California. La niña nacida en virtud del acuerdo de maternidad subrogada es hija biológica del matrimonio y no se menciona a la madre de alquiler en el certificado estadounidense de nacimiento de la niña.

Aunque el Derecho irlandés regula el permiso retribuido por maternidad y por adopción, no existe ninguna disposición expresa en la legislación irlandesa (ni en el contrato de trabajo de la Sra. Z) que prevea la concesión de un permiso por el nacimiento de un hijo en virtud de un acuerdo de maternidad subrogada. Tras ser denegada su solicitud del permiso retribuido, la Sra. Z presentó una demanda ante el Equality Tribunal, alegando que había sufrido una discriminación por razón de sexo, situación familiar y discapacidad.

En ese contexto, el Equality Tribunal ha solicitado al Tribunal de Justicia que dilucide si el hecho de denegar un permiso laboral retribuido a una mujer cuyo hijo biológico ha nacido en virtud de un acuerdo de maternidad subrogada constituye una infracción del Derecho de la UE.

En las conclusiones presentadas hoy, el Abogado General Wahl distingue la situación existente en el presente asunto de la correspondiente a la mujer trabajadora embarazada incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre la trabajadora embarazada,¹ que establece un permiso de maternidad de al menos 14 semanas. Destaca al respecto que la protección concedida por la Directiva se dirige a las mujeres que han dado a luz a un niño y que su objetivo consiste en proteger a tales trabajadoras por su delicado estado físico.

Con respecto a la cuestión planteada, el Abogado General considera, en primer lugar, que **la Sra. Z no fue objeto de ninguna ilícita discriminación por razón de sexo.**² A juicio del Abogado General, el diferente trato que alega la Sra. Z no se basaba en el sexo, sino en la negativa de las autoridades nacionales de equiparar su situación tanto con la de la mujer que ha dado a luz como con la de la madre adoptiva. No obstante, la protección especial en términos de discriminación por razón de sexo que se concede a la mujer embarazada no es aplicable en este caso y es necesario por tanto identificar una referencia comparativa masculina. Al estimar que el hombre que es padre de un niño nacido mediante maternidad subrogada será tratado

¹ Directiva del Consejo de 19 de octubre de 1992 (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) 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).

² La prohibición de la discriminación por razón de sexo se regula en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204, p. 23).

exactamente de la misma manera, el Abogado General rechaza la alegación basada en la discriminación por razón de sexo.

Aunque el Abogado General afirma que la situación de una mujer como la Sra. Z podría compararse a la de una madre adoptiva, señala que los Estados miembros no han aprobado por el momento una normativa que armonice el derecho a un permiso laboral retribuido con respecto a los padres adoptivos. Por consiguiente, cuando el Derecho nacional prevé el permiso retribuido por adopción, el tribunal nacional debe apreciar si la aplicación de normas distintas a los padres adoptivos y a los padres que han tenido a su hijo en virtud de un acuerdo de maternidad subrogada constituye una discriminación ilícita contraria al Derecho nacional.

En cuanto al segundo motivo de discriminación invocado, el Abogado General Wahl concluye que, conforme al Derecho de la UE, **la Sra. Z tampoco fue objeto de discriminación por razón de discapacidad**. En opinión del Abogado General, las disposiciones que prohíben la discriminación por razón de discapacidad en el ámbito laboral³ tienen un alcance limitado y su finalidad es garantizar a todos una participación plena y efectiva en la vida profesional. Dado que la imposibilidad de la Sra. Z de llevar a cabo un embarazo no le impidió tal participación, el Derecho de la UE en cuestión no resulta aplicable.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Amaranta Amador Bernal ☎ (+352) 4303 3667

³ La UE ha adoptado normativa específica en esta materia, especialmente la Directiva del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16).