



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea  
**COMUNICADO DE PRENSA n.º 139/20**  
Luxemburgo, 18 de noviembre de 2020

Sentencia en el asunto C-463/19  
Syndicat CFTC de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la  
Moselle/CPAM de Moselle

## **Un convenio colectivo nacional puede reservar únicamente a las madres un permiso adicional de maternidad**

*No obstante, deberá demostrarse que la finalidad de ese permiso adicional es proteger a las trabajadoras respecto de las consecuencias del embarazo y en relación con su maternidad*

El Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle [Sindicato CFTC del personal de la Caja Primaria de Seguro de Enfermedad (CPAM) del Mosela] impugna la negativa de la CPAM de Moselle a reconocer al padre de un niño el permiso que se concede a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas previsto en el convenio colectivo nacional del personal de los organismos de seguridad social.

El Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunal Laboral Paritario de Metz, Francia), al que acudió el sindicato, se remitió a una sentencia de la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia) que había declarado que el permiso de que se trata es un permiso adicional de maternidad ofrecido cuando expira el permiso legal de maternidad, por lo que su finalidad es proteger la especial relación entre la mujer y su hijo durante el período posterior al embarazo y al parto. Habida cuenta de la citada sentencia, el Conseil de prud'hommes de Metz pregunta al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión excluye la posibilidad de reservar a las trabajadoras que crían ellas mismas a sus hijos un permiso de tres meses durante el cual percibirán la mitad de su salario o un permiso de un mes y medio con su salario completo y un permiso sin sueldo de un año, después del permiso de maternidad.

En su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia recuerda, en primer lugar, que la Directiva «principio de igualdad entre hombres y mujeres»<sup>1</sup> **prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en relación con las condiciones de empleo y de trabajo.**

No obstante, el Tribunal de Justicia precisa que, una vez finalizado el permiso legal de maternidad, un Estado miembro puede reservar a la madre del niño un permiso adicional cuando dicho permiso no la contemple como progenitora, sino tanto respecto de las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad. En efecto, ese permiso adicional se ha de destinar a proteger la condición biológica de la mujer y la especial relación que mantiene con su hijo durante el período posterior al parto.

A continuación, el Tribunal de Justicia subraya que un convenio colectivo que excluya de ese permiso adicional a un trabajador que cría a su hijo él mismo establece una diferencia de trato entre trabajadores y trabajadoras. Esa diferencia de trato solo resulta compatible con la Directiva «principio de igualdad entre hombres y mujeres» si su finalidad es proteger a la madre tanto respecto de las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad, es decir si está destinada a proteger la condición biológica de la mujer y la especial relación que esta mantiene con su hijo durante el período posterior al parto. Por tanto, si el convenio colectivo se aplicase a las mujeres únicamente como progenitoras, estaría estableciendo una discriminación directa frente a los trabajadores.

---

<sup>1</sup> 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 (DO 2006, L 204, p. 23).

El Tribunal de Justicia añade que cabría considerar que un permiso que surge cuando finaliza el permiso legal de maternidad forma parte de un permiso de maternidad de una duración mayor y más favorable para las trabajadoras que la del permiso legal de maternidad. Sin embargo, la posibilidad de establecer un permiso reservado a las madres una vez finalizado el permiso legal de maternidad está sometida al requisito de que su propia finalidad sea la protección de las mujeres. Por consiguiente, el mero hecho de que un permiso se suceda sin interrupción al permiso legal de maternidad no basta para considerar que pueda reservarse a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas.

Además, **el tribunal nacional debe comprobar, en concreto, si la finalidad del permiso previsto es, esencialmente, proteger a la madre tanto respecto de las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad.**

Por último, el Tribunal de Justicia hace hincapié en que la duración del permiso previsto en el convenio colectivo puede ser muy variable: de mes y medio a dos años y tres meses. Por tanto, esa duración puede ser muy superior a la del permiso legal de maternidad —de dieciséis semanas— previsto en el Código del Trabajo y aquel permiso, cuando se disfruta por un período de uno o dos años, es «sin sueldo», lo que no parece garantizar el mantenimiento de una remuneración o el beneficio de una prestación adecuada para la trabajadora, requisito exigido por la Directiva para el permiso de maternidad.<sup>2</sup>

A partir de ello, el Tribunal de Justicia concluye que **la Directiva «principio de igualdad entre hombres y mujeres» no se opone a un convenio colectivo nacional que reserva a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas el derecho a un permiso una vez finalizado el permiso legal de maternidad, siempre que la finalidad de ese permiso adicional sea proteger a las trabajadoras tanto respecto de las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad**, extremo que corresponde verificar al t Conseil de prud'hommes de Metz teniendo en cuenta, en particular, las condiciones para la concesión del citado permiso, sus modalidades de disfrute y su duración, así como el nivel de protección legal asociada dicho permiso.

---

**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 la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento*

*Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667*

*Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en*

*«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*

---

<sup>2</sup> 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 1992, L 348, p. 1).