



This document has been downloaded from [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu) heruntergeladen  
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

De 13 de febrero de 2014 (\*)

«Política social – Directiva 92/85/CEE – Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores – Trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia – Permiso de maternidad – Mantenimiento de una retribución y/o del disfrute de una prestación adecuada – Directiva 96/34/CE – Acuerdo marco sobre el permiso parental – Derecho individual a un permiso parental por el nacimiento o a la adopción de un hijo – Condiciones de trabajo y de remuneración – Convenio colectivo nacional – Trabajadoras que han iniciado un permiso de maternidad con posterioridad a la interrupción de un permiso parental no retribuido – Negativa al pago del salario durante el permiso de maternidad»

En los asuntos acumulados C-512/11 y C-513/11,

que tienen por objeto dos peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el työtuomioistuin (Finlandia), mediante sendas resoluciones de 28 de septiembre de 2011, recibidas en el Tribunal de Justicia el 3 de octubre de 2011, en los procedimientos entre

**Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry**

y

**Terveyspalvelualan Liitto ry,**

en el que interviene:

**Mehiläinen Oy** (asunto C-512/11),

y

**Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry**

y

**Teknologioteollisuus ry,**

**Nokia Siemens Networks Oy** (asunto C-513/11),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. M. Ilešič, Presidente de Sala, el Sr. K. Lenaerts, Vicepresidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Juez de la Sala Tercera, y el Sr. A. Ó Caoimh (Ponente), la Sra. C. Toader y el Sr. E. Jarašiūnas Jueces,

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 8 de noviembre de 2012;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry el Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, por los Sres. A. Vainio y T. Lehtinen, asianajajat;
- en nombre de la Terveyspalvelualan Liitto ry y Mehiläinen Oy, por el Sr. M. Kärkkäinen, asianajaja;
- en nombre de la Teknologiateollisuus ry y Nokia Siemens Networks Oy, por los Sres. S. Koivistoinen y J. Ikonen, asianajajat;
- en nombre del Gobierno finlandés, por el Sr. J. Heliskoski, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno estonio, por la Sra. M. Linntam, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. A. Rubio González, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. S. Ossowski, en calidad de agente, asistido por la Sra. S. Lee, Barrister;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. I. Koskinen y la Sra. C. Gheorghiu, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 21 de febrero de 2013;

dicta la siguiente

### Sentencia

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto esencialmente la interpretación de las Directivas 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 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), 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145, p. 4) y 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).
- 2 Dichas peticiones se presentaron en el marco de dos litigios entre, por una parte, la Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (organización sindical del sector sanitario y social; en lo sucesivo, «TSN») y la Terveyspalvelualan Liitto ry (unión del sector de los servicios de salud), en el que interviene Mehiläinen Oy (en lo sucesivo, «Mehiläinen») y, por otra, el Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry (sindicato del personal que ocupa puestos de trabajo de nivel superior) y la Teknologiateollisuus ry (asociación de la industria tecnológica) y Nokia Siemens Networks Oy (en lo sucesivo, «Nokia Siemens»), en relación con la negativa dada a dos trabajadoras finlandesas por sus empresarios respectivos, en virtud de convenios colectivos que les son aplicables, de pagarles una retribución, prevista normalmente en tales convenios durante su permiso de maternidad, debido a que los permisos de maternidad de dichas trabajadoras habían interrumpido los permisos parentales no retribuidos.

## Marco jurídico

### *Derecho de la Unión*

#### Directiva 92/85

3 Los considerandos primero y decimoséptimo de la Directiva 92/85 son del siguiente tenor literal:

«Considerando que el artículo 118 A del Tratado [CEE] obliga al Consejo a establecer, mediante Directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores;

[...]

Considerando, por otra parte, que las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada».

4 El artículo 8 de la Directiva 92/85, con la rúbrica «Permiso de maternidad», establece en su apartado 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.»

5 El artículo 11 de la Directiva 92/85, con la rúbrica «Derechos inherentes al contrato de trabajo», dispone:

«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.»

#### Directiva 96/34

- 6 La Directiva 96/34 ejecuta el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 por organizaciones interprofesionales de carácter general (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»).
- 7 El preámbulo del Acuerdo marco que figura como anexo de la Directiva 96/34 enuncia:  
«El Acuerdo marco [...] representa un compromiso de la UNICE, el CEEP y las CES para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.»
- 8 La cláusula 1 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Objeto y ámbito de aplicación», reza del siguiente modo:  
«1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan.  
2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.»
- 9 La cláusula 2 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Permiso parental», dispone:  
«1. En virtud del presente Acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.  
[...]  
3. Las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por ley y/o convenios colectivos en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones mínimas del presente Acuerdo [...]  
[...]  
5. Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su situación laboral.  
6. Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. [...]  
7. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato o de la situación laboral para el período de permiso parental.  
[...]]»
- 10 La cláusula 4.1 del Acuerdo marco establece que los Estados miembros pueden aplicar o introducir disposiciones más favorables que las previstas en ese Acuerdo.

### *Derecho finlandés*

#### Leves aplicables

-----  
– La ley sobre los contratos de trabajo

- 11 En virtud del capítulo 4, artículo 3, de la työsopimuslaki [Ley sobre los contratos de trabajo (55/201)], los trabajadores tienen derecho a un permiso parental para crianza con el fin de ocuparse de su hijo, o de cualquier otro niño que viva bajo su techo de forma permanente, hasta que éste cumpla la edad de tres años.
- 12 El capítulo 4 de dicha Ley prevé, en su artículo 8, que el empresario no está obligado a pagar ningún salario al trabajador respecto a los períodos de permisos familiares.
- Ley sobre el seguro de enfermedad
- 13 El capítulo 9 de la Sairausvakuutuslaki, [Ley sobre el seguro de enfermedad (1224/2004)], prevé, en su artículo 1, párrafo primero, que el asegurado tiene derecho a prestaciones por paternidad diarias siempre que haya residido ininterrumpidamente en Finlandia al menos 180 días antes de la fecha prevista para el parto o antes de que se deje al niño, en el sentido del artículo 11, en el hogar del asegurado.
- 14 El capítulo 9 de dicha Ley establece, en su artículo 3, que el tiempo durante el cual se pagarán subsidios de maternidad es de 105 días laborables.
- 15 Dicho capítulo 9 prescribe, en su artículo 8, párrafo primero, que se ostenta el derecho a un subsidio parental inmediatamente después de que termine el pago de los subsidios de maternidad. Debe concederse el subsidio parental bien a la madre bien al padre, según deseen los progenitores.

Convenios colectivos aplicables

- 16 La Terveyspalvelualan Liitto ry y la TSN celebraron un convenio colectivo para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011 (en lo sucesivo, «convenio colectivo del sector de la salud»), en cuyo ámbito de aplicación están comprendidas las partes en el asunto C-512/11.
- 17 El artículo 21, apartado 3, del convenio colectivo del sector de la salud dispone que una trabajadora tiene derecho a la retribución íntegra durante 72 días laborables siempre que haya estado empleada ininterrumpidamente durante al menos tres meses antes del inicio del permiso. En el supuesto de que la trabajadora comience un nuevo permiso de maternidad durante uno de los permisos no retribuidos previstos en dicho convenio, no se abonará el salario de que se trate durante uno de tales permisos no retribuidos, salvo disposición legal en contrario. No obstante, al término de este permiso, y siempre que no se hubiera agotado el permiso de maternidad, deberá pagarse la retribución por el permiso de maternidad respecto al resto del período de éste.
- 18 De la resolución de remisión en el asunto C-512/11 se desprende que debe interpretarse el artículo 21 del convenio colectivo del sector de la salud en el sentido de que, para disfrutar de una retribución durante un permiso de maternidad, la trabajadora debe pasar directamente del trabajo o de un permiso retribuido al permiso de maternidad.
- 19 La Teknologiateollisuus ry y el Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry celebraron un convenio colectivo que estuvo en vigor durante el período comprendido entre el 2 de julio de 2007 y el 30 de abril de 2010 (en lo sucesivo, «convenio colectivo del sector de las industrias tecnológicas»), en cuyo ámbito de aplicación están comprendidas las partes en el asunto C-513/11.
- 20 El artículo 8 del convenio colectivo del sector de las industrias tecnológicas dispone concretamente:

«La trabajadora disfrutará de un permiso de maternidad por el período en que se considere que se genera el derecho a prestaciones por maternidad en virtud de la *sairausvakuutuslaki*. Durante el tiempo relativo al permiso de maternidad se pagará el salario completo durante tres meses siempre que la relación laboral hubiera existido al menos durante seis meses consecutivos antes del parto.»

- 21 De la resolución de remisión en el asunto C-513/11 y de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia por la TSN y Nokia Siemens se desprende que el artículo 8 del convenio colectivo del sector de las industrias tecnológicas se aplica reiteradamente en el sentido de que, para disfrutar de una retribución durante un permiso de maternidad, la trabajadora debe pasar directamente del trabajo o de un permiso retribuido al permiso de maternidad.

### **Litigios principales y cuestión prejudicial**

#### *Asunto C-512/11*

- 22 Tras un primer permiso de maternidad, la Sra. Kultarinta, enfermera contratada por Mehiläinen, uno de los principales prestadores de asistencia sanitaria y de servicios sociales en Finlandia, obtuvo un permiso parental para crianza no retribuido durante el período comprendido entre el 7 de enero de 2010 y el 11 de abril de 2012.
- 23 Al estar nuevamente embarazada, informó a su empresario de que tenía intención de interrumpir el permiso parental para crianza para iniciar un nuevo permiso de maternidad a partir del 9 de abril de 2010.
- 24 Mehiläinen aceptó la interrupción del permiso parental para crianza pero se negó a pagar la prestación correspondiente a 72 días, equivalente a su retribución íntegra durante este segundo permiso de maternidad, en la medida en que se inició cuando la Sra. Kultarinta estaba en situación de permiso parental para crianza no retribuido.

#### *Asunto C-513/11*

- 25 La Sra. Novamo, contratada por Nokia Siemens, inició un permiso de maternidad el 8 de marzo de 2008 seguido de un permiso parental para crianza no retribuido durante el período comprendido entre el 19 de marzo de 2009 y el 4 de abril de 2011.
- 26 En 2010 manifestó a su empresario que estaba nuevamente embarazada, que deseaba interrumpir su permiso parental para crianza no retribuido y comenzar un permiso de maternidad el 24 de mayo de 2010. Nokia Siemens tomó nota de la manifestación de la Sr. Novamo relativa a la interrupción de su permiso parental para crianza pero se negó a pagarle su salario durante el permiso de maternidad por considerar que este nuevo permiso de maternidad se había iniciado cuando la interesada se encontraba en situación de permiso parental para crianza no retribuido.
- 27 En los dos asuntos los demandantes en los procedimientos principales interpusieron un recurso ante el *työtuomioistuin* contra los respectivos empresarios de las Sras. Kultarinta y Novamo con el fin de que se les resarciera del perjuicio que consideraban que habían sufrido por haber sido víctimas de un tratamiento ilícito.
- 28 De las resoluciones de remisión se desprende que la asignación diaria por maternidad prevista en la *sairausvakuutuslaki*, a la que tenían derecho las Sras. Kultarinta y Novamo durante su permiso de maternidad, era de un importe equivalente a la prestación diaria por enfermedad, mientras que sus empresarios normalmente debían pagarles la diferencia entre esta prestación y el salario previsto en los convenios colectivos nacionales.

- 29 De las resoluciones de remisión se desprende que, según el *työtuomioistuin*, las Directivas 92/85 y 2006/54 suscitan cuestiones de interpretación que influyen en la de los convenios colectivos controvertidos en los asuntos principales o en la apreciación de su validez. Además, el órgano jurisdiccional remitente considera que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia no ofrece ninguna directriz consolidada que permita apreciar la situación de una mujer embarazada o en situación de permiso de maternidad a la luz de la prohibición de la discriminación por razón de sexo.
- 30 En estas circunstancias, el *työtuomioistuin* acordó suspender el curso de las actuaciones y plantear al Tribunal de Justicia esencialmente la siguiente cuestión prejudicial, idéntica en ambos asuntos principales:
- «¿Se oponen la Directiva 2006/54 [...] y la Directiva 92/85 [...] a las disposiciones de un convenio colectivo nacional, o a la interpretación de tales disposiciones, según las cuales una trabajadora que pasa de un permiso [parental] no retribuido (*hoitovapaa*) a un permiso de maternidad no disfruta durante el período de maternidad del pago de la retribución prevista en el convenio colectivo?»
- 31 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 17 de noviembre de 2011, se acordó la acumulación de los asuntos C-512/11 y C-513/11 a efectos de las fases escrita y oral y de la sentencia.

### **Sobre la cuestión prejudicial**

- 32 En el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, establecido en el artículo 267 TFUE, corresponde a este Tribunal proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio de que conoce. Desde este punto de vista, corresponde, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le hayan planteado. En efecto, el Tribunal de Justicia tiene la misión de interpretar cuantas disposiciones del Derecho de la Unión sean necesarias para que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan resolver los litigios que se les hayan sometido, aun cuando tales disposiciones no se mencionen expresamente en las cuestiones remitidas por esos órganos jurisdiccionales (véanse, en particular, las sentencias de 8 de marzo de 2007, *Campina*, C-45/06, Rec. p. I-2089, apartado 30; de 14 de octubre de 2010, *Fuß*, C-243/09, Rec. p. I-9849, apartado 39, y de 30 de mayo de 2013, *Worten*, C-342/12, apartado 30).
- 33 En consecuencia, aun cuando, desde el punto de vista formal, el órgano jurisdiccional remitente ha limitado sus cuestiones a la interpretación únicamente de las disposiciones de las Directivas 92/85 y 2006/54, tal circunstancia no obsta para que el Tribunal de Justicia le proporcione todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto de que conoce, con independencia de que dicho órgano jurisdiccional haya hecho o no referencia a ellos en el enunciado de sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia extraer del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional y, especialmente, de la motivación de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieran una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (véase, por analogía, las citadas sentencias *Fuß*, apartado 40, y *Worten*, apartado 31).
- 34 En el presente asunto, para responder eficazmente a la cuestión planteada debe tomarse en consideración la Directiva 96/34 relativa al Acuerdo marco y la aplicación de las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, ofreciéndoles la posibilidad de conciliar sus responsabilidades profesionales y sus obligaciones familiares, aun cuando las resoluciones de remisión no mencionen explícitamente esta Directiva.
- 35 Por consiguiente, procede entender que el objetivo de la cuestión planteada es esencialmente que se dilucide si la Directiva 96/34 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de

...de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de Derecho nacional, como la prevista en los convenios colectivos controvertidos en los asuntos principales, en virtud de la cual una trabajadora embarazada, que interrumpe un permiso parental no retribuido en el sentido de dicha Directiva para iniciar con efecto inmediato un permiso de maternidad a efectos de la Directiva 92/85, no tiene derecho a que se le mantenga la retribución que habría podido cobrar si un período mínimo de reincorporación al trabajo hubiera precedido a ese permiso de maternidad.

- 36 Con carácter preliminar, debe recordarse que, si bien el artículo 11, apartados 2 y 3, de la Directiva 92/85 no implica obligación alguna de mantener la retribución íntegra durante el permiso de maternidad, no obstante, el legislador de la Unión ha deseado garantizar que, durante ese permiso, 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 (sentencia de 27 de octubre de 1998, Boyle y otros, C-411/96, Rec. p. I-6401, apartado 32).
- 37 Sin embargo, dicha Directiva, que contiene prescripciones mínimas, no excluye en modo alguno la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección a tales trabajadoras, manteniendo o estableciendo medidas de protección más favorables para las trabajadoras siempre que tales medidas sean compatibles con las disposiciones del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de octubre de 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Rec. p. I-6915, apartado 37). Ninguna disposición de la Directiva 92/85 impide, por ende, a los Estados miembros ni, en su caso, a los interlocutores sociales, prever el mantenimiento de todos los elementos de la remuneración a los que tenía derecho la trabajadora embarazada con anterioridad a su embarazo y a su permiso de maternidad.
- 38 Por lo que respecta a los derechos relacionados con el permiso parental previsto en la Directiva 96/34, incluido el relativo a los permisos parentales no retribuidos, como los controvertidos en los asuntos principales, deben recordarse los dos objetivos distintos de la aludida Directiva. Por una parte, el Acuerdo marco aplicado por esa Directiva constituye un compromiso de los interlocutores sociales de establecer, mediante disposiciones mínimas, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres ofreciéndoles una posibilidad de conciliar sus responsabilidades profesionales y sus obligaciones familiares (sentencias de 22 de octubre de 2009, Meerts, C-116/08, Rec. p. I-10063, apartado 35, y de 16 de septiembre de 2010, Chatzi, C-149/10, Rec. p. I-8489, apartado 56).
- 39 Por otra parte, dicho Acuerdo marco permite a los nuevos progenitores interrumpir su actividad profesional para dedicarse a sus responsabilidades familiares, garantizándoles, tal como se establece en la cláusula 2.5 de dicho Acuerdo, que podrán volver a ocupar su puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, el de un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su relación laboral. El Tribunal de Justicia ha considerado que esta disposición obligaba a la reincorporación al puesto de trabajo en las mismas condiciones que existían en el momento de iniciarse dicho permiso al término de tal permiso (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de junio de 2013, Riežniece, C-7/12, apartado 32).
- 40 En el presente asunto, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que, durante el primer permiso de maternidad, en virtud de los convenios colectivos que les son aplicables, las trabajadoras de que se trata en los asuntos principales tenían derecho a que se les mantuvieran sus remuneraciones, al menos durante un determinado período. Habiendo posteriormente iniciado un permiso parental no retribuido, las referidas trabajadoras interrumpieron este permiso para disfrutar inmediatamente de un segundo permiso de maternidad respecto al cual les fue negado el derecho al mantenimiento de su remuneración, debido a que este segundo permiso de maternidad había interrumpido un permiso parental no retribuido y, por lo tanto, no le había precedido ningún período de reincorporación al trabajo.

- 41 En estas circunstancias, debe examinarse en qué medida el Derecho de la Unión permite que el inicio de dicho permiso parental influya en las condiciones para el ejercicio del permiso de maternidad que les sea consecutivo, en lo que atañe, en un asunto como los principales, al mantenimiento de la retribución prevista en las normas del Derecho nacional de que se trate.
- 42 Al respecto, según reiterada jurisprudencia, un permiso garantizado por el Derecho de la Unión no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por ese mismo Derecho (sentencias de 14 de abril de 2005, Comisión/Luxemburgo, C-519/03, Rec. p. I-3067, apartado 33; de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec. p. I-3423, apartado 24, y de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, Rec. p. I-7643, apartado 56).
- 43 Como se desprende de los autos presentados ante el Tribunal de Justicia, las disposiciones controvertidas en el asunto principal no impidieron que las Sras. Kultarinta y Novamo interrumpieran su permiso parental no retribuido para disfrutar acto seguido de un permiso de maternidad.
- 44 No obstante, los demandantes en los procedimientos principales alegan que los intereses de las Sras. Kultarinta y Novamo resultaron afectados de una manera incompatible con el Derecho de la Unión, ya que, al ejercer su derecho a los dos distintos permisos referidos, se privó a las mencionadas trabajadoras del mantenimiento de su retribución prevista en los convenios colectivos de que se trata. En efecto, el derecho a mantener la retribución quedaría vacío de contenido por la aplicación del requisito que obliga a volver a trabajar antes de disfrutar de otro permiso de maternidad.
- 45 Las demandadas en los procedimientos principales consideran que el objetivo de la disposición controvertida que figura en dichos convenios colectivos es proteger a las trabajadoras embarazadas. Alegan que atenúa los inconvenientes económicos resultantes del disfrute de un permiso de maternidad y que, de este modo, da prioridad a la protección de las relaciones particulares entre la trabajadora y su hijo a raíz del embarazo y del parto.
- 46 Por su parte, la Comisión señala que los subsidios de maternidad previstos durante el permiso de maternidad de las trabajadoras de que se trata en los asuntos principales cumplen las exigencias mínimas del artículo 11, punto 3, de la Directiva 92/85.
- 47 De la jurisprudencia recordada en los apartados 37 y 42 de la presente sentencia se deduce que las normas de desarrollo de un régimen, como el controvertido en los asuntos principales, relativo a la retribución adeudada a una trabajadora durante un permiso de maternidad en virtud del artículo 11, punto 2, de la Directiva 92/85, deben ser compatibles con las disposiciones del Derecho de la Unión, incluidas las relativas al permiso parental.
- 48 Al respecto, el hecho de que una trabajadora opte por ejercer su derecho a un permiso parental no debería afectar a las condiciones para el ejercicio de su derecho a disfrutar de otro permiso, en el presente caso, un permiso de maternidad. No obstante, en los asuntos principales el disfrute de un permiso parental no retribuido implica obligatoriamente, respecto a una trabajadora que necesita disfrutar de un permiso de maternidad inmediatamente después de ese permiso parental, la pérdida de una parte de su remuneración.
- 49 Pues bien, el efecto de un requisito como el controvertido en los asuntos principales es obligar a una trabajadora, en el momento en que tome su decisión de disfrutar de un permiso parental no retribuido, a renunciar por adelantado a un permiso por maternidad retribuido como establecen los convenios colectivos aplicables, en el caso de que necesite interrumpir su permiso parental para disfrutar inmediatamente después de un permiso de maternidad. Por consiguiente, en principio, se incita a una trabajadora a que no disfrute de tal permiso parental.

- 50 En este contexto, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, debe tenerse en cuenta que un nuevo embarazo no siempre constituye un acontecimiento previsible (véase, en este sentido, la sentencia Kiiski, antes citada, apartados 40 y 41). De ello se deduce que una trabajadora no siempre puede determinar, en el momento en que decide disfrutar de un permiso parental o al inicio de este permiso, si, en el tiempo que éste dure, tendrá necesidad de disfrutar de un permiso de maternidad.
- 51 Debe inferirse que el efecto de un requisito como el controvertido en los asuntos principales es disuadir a una trabajadora de que decida ejercer su derecho a un permiso parental habida cuenta del efecto que tal decisión podría producir en un permiso de maternidad que tuviera lugar durante ese permiso parental. Por lo tanto, tal requisito menoscaba la eficacia de la Directiva 96/34.
- 52 Por consiguiente, debe responderse a la cuestión planteada que la Directiva 96/34 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de Derecho nacional, como la prevista en los convenios colectivos controvertidos en los asuntos principales, en virtud de la cual no se reconoce a favor de una trabajadora embarazada que interrumpe un permiso parental no retribuido en el sentido de dicha Directiva, para disfrutar, con efecto inmediato, de un permiso de maternidad en el sentido de la Directiva 92/85, el mantenimiento de la retribución a la que habría tenido derecho en el supuesto de que un período mínimo de reincorporación al trabajo hubiera precedido a ese permiso de maternidad.

### Costas

- 53 Dado que el procedimiento tiene, para las partes de los litigios principales, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes de los litigios principales, 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 Tercera) declara:

**La Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de Derecho nacional, como la prevista en los convenios colectivos controvertidos en los asuntos principales, en virtud de la cual no se reconoce a favor de una trabajadora embarazada que interrumpe un permiso parental no retribuido en el sentido de dicha Directiva, para disfrutar, con efecto inmediato, de un permiso de maternidad en el sentido 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), el mantenimiento de la retribución a la que habría tenido derecho en el supuesto de que un período mínimo de reincorporación al trabajo hubiera precedido a ese permiso de maternidad.**

Firmas

---

\* Lengua de procedimiento: finés.