



[Inicio](#) > [Formulario de búsqueda](#) > [Lista de resultados](#) > [Documentos](#)



Lengua del documento : español



SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 16 de julio de 2015 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 96/34/CE — Acuerdo marco sobre el permiso parental — Cláusula 2, apartado 1 — Derecho individual a un permiso parental por motivo del nacimiento de un hijo — Normativa nacional que priva del derecho a tal permiso al funcionario cuya esposa no trabaja — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación — Artículos 2, apartado 1, letra a), y 14, apartado 1, letra c) — Condiciones de trabajo — Discriminación directa» En el asunto C-222/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Symvoulio tis Epikrateias (Grecia), mediante resolución de 20 de marzo de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 7 de mayo de 2014, en el procedimiento entre

Konstantinos Maïstrellis

e

Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. L. Bay Larsen, Presidente de Sala, y la Sra. K. Jürimäe, los Sres. J. Malenovský y M. Safjan (Ponente) y la Sra. A. Prechal, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

en nombre del Sr. Maïstrellis, por él mismo, asistido por el Sr. K. Daktylidi, dikigoros;

en nombre del Gobierno griego, por los Sres. V. Karageorgos y I. Bakopoulos y la Sra. S. Lekkou, en calidad de agentes;

en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. M. Patakia y el Sr. D. Roussanov, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 16 de abril de 2015;

dicta la siguiente

Sentencia

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las Directivas 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), en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 (DO 1998, L 10, p. 24) (en lo sucesivo, «Directiva 96/34»), 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 (DO L 204, p. 23).

Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Maïstrellis y el Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton (Ministerio de Justicia, Transparencia y Derechos Humanos), relativo a la denegación al interesado por parte de este órgano de un permiso parental debido a que su esposa se encuentra en situación de desempleo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 96/34

La Directiva 96/34, que, en virtud del artículo 4 de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34 (DO L 68, p. 13), fue derogada con efectos a partir del 8 de marzo de 2012, tenía por objeto, conforme a lo dispuesto en su artículo 1, aplicar el Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, a saber, la Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que figuraba en el anexo de dicha Directiva (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»).

El preámbulo del Acuerdo marco disponía en su primer párrafo lo siguiente:

«El Acuerdo marco [...] representa un compromiso de la UNICE, el CEEP y las CES para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental [...] como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.»

Los puntos 4, 7 y 8 de las consideraciones generales del Acuerdo marco tienen el siguiente tenor:

considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales [de los Trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989], en su punto 16 relativo a la igualdad de trato para hombres y mujeres, prevé el establecimiento de medidas que permitan a éstos compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares;

considerando que la política familiar debe contemplarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa;

considerando que debe animarse a los hombres a asumir una parte igual de las responsabilidades familiares, por ejemplo, solicitando un permiso parental mediante programas de sensibilización.»

La cláusula 1 del Acuerdo marco disponía:

El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan.

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.»

La cláusula 2 del Acuerdo marco establecía:

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.

Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que el derecho de permiso parental previsto en la cláusula 2.1 debe concederse, en principio, de manera no transferible.

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. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán en particular:

decidir si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo;

subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año;

ajustar las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental a las circunstancias particulares de la adopción;

fixar los períodos de preaviso que debe dar al empresario el trabajador que ejerza su derecho de permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso;

definir las circunstancias en que el empresario, previa consulta con arreglo a la legislación, los convenios colectivos y los usos nacionales, estará autorizado a posponer la concesión del permiso parental por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa (por ejemplo, si el trabajo es de tipo estacional, si no se puede encontrar un sustituto durante el período objeto del preaviso, si una proporción significativa de la mano de obra solicita al mismo tiempo un permiso parental, si una función determinada es de importancia estratégica). Cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales;

además de la letra e), autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.»

Directiva 2006/54

A tenor de los considerandos 2, 11 y 22 de la Directiva 2006/54:

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario en virtud del artículo 2 [CE] y del artículo 3 [CE], apartado 2, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una “misión” y un “objetivo” de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades.

Los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres [...].

De conformidad con el artículo [141 CE, apartado 4], y con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales. Dada la situación actual, y teniendo en cuenta la Declaración nº 28 del Tratado de Ámsterdam, los Estados miembros deben, en primer lugar, aspirar a mejorar la situación de la

mujer en la vida laboral.»

El artículo 1 de esta Directiva establece:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

[...]

b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;

[...]

El artículo 2, apartado 1, letra a), de dicha Directiva contiene la siguiente definición:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

“discriminación directa”: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable».

El artículo 3 de la misma Directiva, titulado «Acción positiva», dispone lo siguiente:

«Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141 [CE, apartado 4], con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.»

El artículo 14 de la Directiva 2006/54, titulado «Prohibición de discriminación», establece en su apartado 1, letra c):

«No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 [CE].».

El artículo 28 de esta Directiva, titulado «Relación con las disposiciones comunitarias y nacionales», enuncia en su apartado 2:

«La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34 [...] y en 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)].».

Derecho griego

El artículo 44 de la Ley General del Poder Judicial, por la que se regula el funcionamiento y gobierno de los órganos judiciales y el estatuto de los jueces, en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley General del Poder Judicial»), establece en sus apartados 20 y 21 lo siguiente:

Las juezes embarazadas tendrán derecho a disfrutar de un permiso antes y después del parto, con arreglo a las disposiciones aplicables a los funcionarios civiles del Estado.

Se podrá conceder a las juezes que sean madres, previa petición, y mediando resolución favorable del Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton, un permiso remunerado de nueve (9) meses para el cuidado de un hijo [...]

El artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley de Funcionarios»), es del siguiente tenor:

«[...] si la esposa del funcionario no ejerce una actividad laboral o profesional, éste no podrá acogerse a las medidas previstas en el apartado 2 [entre las que figura la concesión de un permiso parental remunerado para la educación del hijo], salvo en el caso de que aquélla se vea incapacitada para hacer frente a las necesidades vinculadas al cuidado del hijo, a causa de enfermedad grave o discapacidad, que deberá ser certificada por la Comisión de Salud de alzada a la que esté adscrito el funcionario».

Litigio principal y cuestión prejudicial

El 7 de diciembre de 2010, el Sr. Maïstrellis, juez en Grecia, solicitó ante el Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton un permiso parental remunerado de nueve meses para el cuidado de su hijo, nacido el 24 de octubre de 2010. En su condición de juez, el Sr. Maïstrellis está sujeto a la normativa específica que regula el régimen jurídico de esta profesión, que es la Ley General del Poder Judicial.

Mediante resolución de 18 de enero de 2011, el Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton denegó la solicitud presentada por el Sr. Maïstrellis, al considerar que, con arreglo al artículo 44, apartado 21, de la citada Ley, sólo las juezes que sean madres pueden obtener dicho permiso parental.

El Sr. Maïstrellis interpuso un recurso contra dicha resolución ante el Symvoulío tis Epikrateias (Consejo de Estado). Mediante sentencia de 4 de julio de 2011, éste órgano jurisdiccional estimó el recurso, por considerar que, de conformidad con su jurisprudencia, el artículo 44, apartado 21, de la Ley General del Poder Judicial, interpretado a la luz de la Directiva 96/34, no se debe aplicar únicamente a las juezes que sean madres, sino también a los juezes que sean padres. En consecuencia, se procedió a la devolución del asunto a la Administración.

Mediante resolución de 26 de septiembre de 2011, el Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton volvió a denegar la solicitud del Sr. Maïstrellis por considerar que, en aplicación del artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, de la Ley de Funcionarios, éste no podía beneficiarse del permiso contemplado en el artículo 44, apartado 21, de la Ley General del Poder Judicial. De hecho, aunque se reconozca, en principio, el derecho de los juezes que son padres al permiso parental para atender al cuidado de los hijos, no podrán acogerse a éste en el supuesto de que su esposa no ejerza una actividad laboral o profesional. Pues bien, en el

caso de autos, la esposa del Sr. Maïstrellis, tal como él mismo había declarado, se encontraba en situación de desempleo.

El 10 de octubre de 2011, el Sr. Maïstrellis interpuso un recurso contra la nueva resolución ante el Symvoulio tis Epikrateias. Este último señala que, de conformidad con su jurisprudencia, en los ámbitos en los que no existe una regulación específica para los jueces, les serán aplicables, a título complementario, las disposiciones de la Ley de Funcionarios y, en particular, su artículo 53, apartado 3, párrafo tercero.

A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si esta disposición de la Ley de Funcionarios es conforme a la Directiva 96/34 y a la Directiva 2006/54.

En estas circunstancias, el Symvoulio tis Epikrateias decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Deben interpretarse las disposiciones de las Directivas 96/34 y 2006/54, en su versión aplicable al presente asunto, en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que, como el controvertido artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, del Código, establecen que si la cónyuge del funcionario no trabaja o no ejerce una actividad profesional, al cónyuge no se le puede conceder el permiso parental, salvo que, debido a dolencia o enfermedad grave, aquélla se considere incapacitada para hacer frente a las necesidades de cuidado del hijo?»

Sobre la cuestión prejudicial

Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si las disposiciones de la Directiva 96/34 y de la Directiva 2006/54 se deben interpretar en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual se priva a un funcionario del derecho al permiso parental si su esposa no ejerce una actividad laboral o profesional, salvo que, debido a enfermedad o dolencia grave o discapacidad, la considere incapacitada para hacer frente a las necesidades de cuidado del hijo.

Observaciones preliminares

En el caso de autos, el Sr. Maïstrellis, en su condición de juez, está sujeto, en principio, a la Ley General del Poder Judicial. No obstante, el órgano jurisdiccional remitente señala que, de conformidad con su jurisprudencia, cuando el régimen jurídico de los jueces no sea objeto de regulación específica, les serán aplicables, a título complementario, las disposiciones de la Ley de Funcionarios y, en particular, su artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, del que se hace mención expresa en el enunciado de la cuestión planteada.

A este respecto, el Sr. Maïstrellis alega que el Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton fundó su resolución en el artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, de la Ley de Funcionarios sin que se reunieran las condiciones exigidas para su aplicación a los jueces.

No obstante, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el contexto de hecho y normativo definido bajo su responsabilidad, y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia, disfrutan de una presunción de pertinencia (sentencias Melki y Abdeli, C-188/10 y C-189/10, EU:C:2010:363, apartado 27, y Stanley International Betting y Stanleybet Malta, C-463/13, EU:C:2015:25, apartado 26).

En particular, en relación con este punto cabe señalar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación de disposiciones nacionales, ya que tal interpretación es competencia exclusiva de los órganos jurisdiccionales nacionales. Asimismo, cuando un órgano jurisdiccional nacional le plantea una cuestión prejudicial, el Tribunal de Justicia debe atenerse a la interpretación del Derecho nacional que le ha expuesto dicho órgano jurisdiccional (sentencia ČEZ, C-115/08, EU:C:2009:660, apartado 57 y jurisprudencia citada).

En estas circunstancias, procede responder a la cuestión prejudicial conforme a los términos en que ha sido planteada por el Symvoulio tis Epikrateias.

Sobre la Directiva 96/34

De entrada, procede señalar que la Directiva 96/34 y el Acuerdo marco son aplicables a los funcionarios (véase la sentencia Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, apartados 27 a 30).

Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para interpretar una disposición del Derecho de la Unión procede tener en cuenta no sólo el tenor de ésta, sino también su contexto y los objetivos que pretende alcanzar la normativa de la que forma parte (véanse las sentencias Adidas, C-223/98, EU:C:1999:500, apartado 23; SGAE, C-306/05, EU:C:2006:764, apartado 34, y Hořtická y otros, C-561/13, EU:C:2014:2287, apartado 29).

En lo que respecta a la redacción del Acuerdo marco, a tenor de su cláusula 2, apartado 1, 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 de éste durante un mínimo de tres meses.

Por otra parte, en virtud de la cláusula 2, apartado 2, de dicho Acuerdo marco, para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, el referido derecho de permiso parental «debe concederse, en principio, de manera no transferible».

De estas disposiciones resulta que cada uno de los progenitores es titular, individualmente, del derecho a un permiso parental de una duración mínima de tres meses (véase, en este sentido, la sentencia Comisión/Luxemburgo, C-519/03, EU:C:2005:234, apartado 33).

Este derecho de cada uno de los progenitores a disfrutar de un permiso parental constituye una de las disposiciones mínimas establecidas por el Acuerdo marco, con arreglo a su cláusula 1, apartado 1.

Seguidamente, la cláusula 2, apartado 3, del Acuerdo marco prevé que 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 fijadas por él. La misma disposición establece las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación del permiso parental que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales puedan adoptar.

Ahora bien, como señaló la Abogado General en el punto 42 de sus conclusiones, dichas condiciones y modalidades de aplicación no prevén en modo alguno que uno de los progenitores pueda ser privado del derecho a disfrutar de un permiso parental, en particular, a causa de la situación laboral del cónyuge.

Esta interpretación literal de las cláusulas 1 y 2 del Acuerdo marco se ve corroborada por los objetivos y el contexto del mismo.

En efecto, según la cláusula 1, apartado 1, del Acuerdo marco, el objetivo de éste es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan, objetivo fijado, como recuerda el considerando 4 de dicho Acuerdo, por el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (sentencia Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, apartado 36).

Con ese mismo objetivo, el derecho al permiso parental se incluyó en el artículo 33, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, entre los derechos sociales fundamentales agrupados en el título IV, bajo el epígrafe «Solidaridad» (sentencia Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, apartado 37). Esta disposición establece que, con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho, en particular, a disfrutar de un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

En este sentido, los considerandos 7 y 8 del Acuerdo marco disponen que la política familiar debe contemplarse en el contexto de «la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa» y que debe animarse a los hombres a asumir una «parte igual de las responsabilidades familiares», por ejemplo, solicitando un permiso parental.

Por consiguiente, tanto del tenor del Acuerdo marco como de sus objetivos y de su contexto se desprende que cada uno de los progenitores tiene derecho a un permiso parental, lo que implica que los Estados miembros no pueden adoptar una normativa en virtud de la cual se prive a un funcionario que sea parte del derecho a tal permiso en el supuesto de que su esposa no ejerza una actividad laboral o profesional.

Sobre la Directiva 2006/54

Con carácter preliminar, debe señalarse, por una parte, tal como se recuerda en el considerando 2 de la Directiva 2006/54, que el principio de igualdad entre hombres y mujeres que ésta establece tiene alcance general. Por otra parte, dicha Directiva, según se desprende, en particular, de su artículo 14, apartado 1, y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, se aplica a las relaciones laborales tanto del sector público como del privado (véase, en este sentido, la sentencia Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, apartado 39).

Con arreglo al considerando 11 de esta Directiva, a fin de permitir tanto a hombres como a mujeres una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, los Estados deben, en particular, adoptar «reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres».

A tenor del artículo 2, apartado 1, letra a), de la misma Directiva, constituye una «discriminación directa» la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.

La concesión de un permiso parental, que permite a los nuevos progenitores interrumpir su actividad profesional para atender sus responsabilidades familiares, tiene consecuencias en el ejercicio de la actividad profesional de los funcionarios que se acogen a este derecho. Por consiguiente, las condiciones de atribución de un permiso parental forman parte de las condiciones de empleo y trabajo, conforme al artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54.

En el caso de autos, el permiso parental previsto en el artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, de la Ley de Funcionarios se aplica a éstos en su condición de progenitores.

A este respecto, cabe recordar que la situación de los trabajadores y las trabajadoras que tengan la condición de progenitor es comparable en lo que respecta a la educación de los hijos (véanse las sentencias Comisión/Francia, 312/86, EU:C:1988:485, apartado 14; Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, apartado 56, y Comisión/Grecia, C-559/07, EU:C:2009:198, apartado 69).

Ahora bien, si bien en virtud del artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, de la Ley de Funcionarios se priva a un funcionario que sea parte del derecho al permiso parental para la educación del hijo si su esposa no ejerce una actividad laboral o profesional, salvo que, debido a dolencia o enfermedad grave, se la considere incapacitada para hacer frente a las necesidades de cuidado del hijo, por el contrario, en el caso de una funcionaria que sea madre esta ley no prevé tal privación como consecuencia de la situación laboral del cónyuge. Por otra parte, la resolución de remisión no hace referencia a ninguna otra norma del Derecho nacional que establezca tal condición para las funcionarias que sean madres.

De ello resulta que, de conformidad con el Derecho nacional, las madres que tienen la condición de funcionarias siempre pueden disfrutar del permiso parental, mientras que los padres que tienen la misma condición sólo pueden disfrutar de dicho permiso en el caso de que la madre ejerza una actividad laboral o profesional. Así pues, la condición de progenitor no es suficiente para que los funcionarios se beneficien de tal permiso, mientras sí lo es en el caso de las mujeres que tienen idéntica condición (véase, por analogía, la sentencia Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, apartado 23).

Por otra parte, con arreglo al artículo 3 de la Directiva 2006/54, una disposición como la que es objeto del litigio principal, lejos de garantizar la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional, puede en cambio contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre hombres y mujeres al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental (véanse, en este sentido, las sentencias Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, apartado 41, y Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, apartado 36).

Por último, cabe recordar que, a tenor del artículo 28, apartado 2, de la Directiva 2006/54, ésta no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34 y en la Directiva 92/85. No obstante, una disposición como la del artículo 53, apartado 3, párrafo tercero, de la Ley de Funcionarios no otorga la protección prevista por la Directiva 92/85. Como señala la Abogado General en el punto 50 de sus conclusiones, el hecho de que se prive al padre de la posibilidad de acogerse a un permiso parental como consecuencia de la situación laboral de la esposa no constituye en modo alguno una medida que tenga por objeto promover la mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

En estas circunstancias, cabe concluir que la disposición objeto del litigio principal constituye una discriminación directa por razón de sexo, con arreglo al artículo 14, apartado 1, de la Directiva 2006/54, en relación con el artículo 2, apartado 1, letra a), de esta Directiva, respecto de los funcionarios que son padres en relación con la concesión de un permiso parental.

Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la cuestión planteada que las disposiciones de la Directiva 96/34 y de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual se priva a un funcionario del derecho a un permiso parental en el supuesto de que su esposa no ejerza una actividad laboral o profesional, salvo que, debido a dolencia o enfermedad grave, se la considere incapacitada para hacer frente a las necesidades de cuidado del hijo.

Costas

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. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, 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 Cuarta) declara:

Las disposiciones de 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, en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, así como las de 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual se priva a un funcionario del derecho a un permiso parental si su esposa no ejerce una actividad laboral o profesional, salvo que, debido a dolencia o enfermedad grave, se la considere incapacitada para hacer frente a las necesidades de cuidado del hijo.

Firmas

* Lengua de procedimiento: griego.