



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 6 de marzo de 2014\*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Curso de formación para la adquisición del estatuto de funcionario — Exclusión por ausencia prolongada — Ausencia debida a un permiso de maternidad»

En el asunto C-595/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italia), mediante resolución de 4 de octubre de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de diciembre de 2012, en el procedimiento entre

**Loredana Napoli**

y

**Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Tizzano, Presidente de Sala, y el Sr. E. Levits, la Sra. M. Berger, los Sres. S. Rodin y F. Biltgen (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Cattabriga y el Sr. D. Martin, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

\* Lengua de procedimiento: italiano.

## Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de los artículos 2, apartado 2, letra c), 14, apartado 2, y 15 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 (DO L 204, p. 23).
- 2 Dicha petición fue presentada en el marco de un litigio entre la Sra. Napoli y el Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (en lo sucesivo, «Amministrazione penitenziaria») en relación con la exclusión de la Sra. Napoli del curso de formación para el desempeño de las funciones de subcomisario de la policía penitenciaria debido a que estuvo ausente de dicho curso durante más de treinta días, a pesar de que la mencionada ausencia se debió a un permiso de maternidad obligatorio.

### Marco jurídico

#### *Derecho de la Unión*

- 3 Los considerandos segundo, vigésimo tercero, vigésimo quinto y vigésimo octavo de la Directiva 2006/54 determinan:

«(2) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario en virtud del artículo 2 y del artículo 3, apartado 2, del Tratado [CE], 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.

[...]

(23) De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el trato desfavorable a una mujer relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo. Dicho trato debe por lo tanto figurar expresamente en la presente Directiva.

[...]

(25) Por razones de claridad, conviene asimismo adoptar expresamente disposiciones para la protección del derecho al trabajo de las mujeres en permiso de maternidad, en particular su derecho a reincorporarse al mismo puesto o a un puesto equivalente, a que sus condiciones laborales no se deterioren como resultado de dicho permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

[...]

(28) La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres requiere que los Estados miembros establezcan procedimientos adecuados.»

- 4 El artículo 1 de dicha 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:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.»

5 El artículo 2, apartado 2, letra c), de la misma Directiva dispone:

«A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

[...]

- c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por 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) (DO L 348, p. 1)].»

6 El artículo 14 de la Directiva 2006/54 está redactado en los siguientes términos:

«1. 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:

[...]

- c) 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 del Tratado;

[...]

2. Los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.»

7 El artículo 15 de dicha Directiva, relativo a la reintegración tras el permiso de maternidad, establece:

«La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

*Derecho italiano*

- 8 De la resolución de remisión se desprende que, según el artículo 9 del Decreto Legislativo n° 146, sobre la adaptación de las estructuras y de los efectivos de la Administración penitenciaria y de la Oficina central de justicia de menores y sobre el establecimiento de los cuerpos ordinario y especial de la policía penitenciaria, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley n° 266 de 28 de julio de 1999 (decreto legislativo n. 146 – Adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonché istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 28 luglio 1999, n. 266), de 21 de mayo de 2000 (GURI n° 132, de 8 de junio de 2000, p. 3; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n° 146/2000»), los candidatos aprobados en el concurso-oposición para acceder a la categoría de subcomisario del cuerpo ordinario de la policía penitenciaria son nombrados inmediatamente subcomisarios en prácticas y deben seguir un curso de formación teórica y práctica de una duración de doce meses, al término del cual están obligados a realizar un examen. Los candidatos que aprueben dicho examen pasarán a ser subcomisarios, mientras que, si suspenden, deberán participar en el curso siguiente.
- 9 Conforme al artículo 10, apartado 2, de dicho Decreto Legislativo:
- «El personal que, por una razón justificada, no haya asistido al curso durante más de treinta días podrá participar en un curso posterior. El personal de sexo femenino cuya ausencia de más de treinta días se deba a la maternidad podrá participar en el curso siguiente a los períodos de ausencia del trabajo previstos por las disposiciones sobre la protección de las madres trabajadoras.»
- 10 El artículo 3 del Decreto Legislativo n° 151, texto único de las disposiciones legales en materia de protección y de apoyo a la maternidad y a la paternidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley n° 53 de 8 de marzo de 2000 (decreto legislativo n. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), de 26 de marzo de 2001 (Suplemento ordinario a la GURI n° 96, de 26 de abril de 2001; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n° 151»), prohíbe toda discriminación por razón del sexo y todo trato menos favorable derivado de la condición de mujer embarazada y de madre. El artículo 16 del citado Decreto Legislativo impone un permiso de maternidad obligatorio que prohíbe, concretamente, que una madre trabajadora trabaje durante los tres meses siguientes al parto. Conforme al artículo 22, apartado 3, del Decreto Legislativo n° 151, los períodos de permiso de maternidad deben contabilizarse íntegramente para calcular la antigüedad en el servicio de las mujeres de que se trate.
- 11 El artículo 1494 del Decreto Legislativo n° 66, Código del ordenamiento militar (decreto legislativo n. 66 – Codice dell'ordinamento militare), de 15 de marzo de 2010 (suplemento ordinario a la GURI n° 106, de 8 de mayo de 2010; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n° 66»), dispone en su apartado 5, sobre el personal militar femenino perteneciente a las Fuerzas Armadas, al Cuerpo de Carabineros y a la Guardia de Finanzas que, en caso de maternidad, dicho personal debe ser dado de baja del curso iniciado durante el período posterior al parto, precisando no obstante que, en caso de superar el examen del curso posterior, la antigüedad del miembro de dicho personal de que se trate se retrotraerá a la fecha del curso inicial.

**Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

- 12 La Sra. Napoli aprobó el concurso-oposición de subcomisario del cuerpo ordinario de la policía penitenciaria que tuvo lugar el 20 de abril de 2009, y el 5 de diciembre de 2011 fue admitida a participar en el curso de formación que debía comenzar el 28 de diciembre siguiente.

- 13 La Sra. Napoli dio a luz el 7 de diciembre de 2011. Según lo dispuesto en la normativa nacional, tomó un permiso de maternidad obligatorio durante un período de tres meses, es decir, hasta el 7 de marzo de 2012.
- 14 Mediante resolución de 4 de enero de 2012, la Amministrazione penitenziaria le comunicó que, en virtud del artículo 10, apartado 2, del Decreto Legislativo n° 146/2000, transcurridos los 30 primeros días del permiso de maternidad, sería dada de baja del mencionado curso, y que dejaría de abonársele su retribución. Dicha administración precisó que sería admitida de pleno derecho en el siguiente curso que se celebrara.
- 15 La Sra. Napoli impugnó la resolución de 4 de enero de 2012 mediante un primer recurso, interpuesto el 27 de febrero de 2012 ante el Tribunale amministrativo regionale per il Lazio. Ante dicho órgano jurisdiccional se interpuso un segundo recurso, mediante el que se formularon motivos adicionales contra la resolución del jefe de departamento de la Amministrazione penitenziaria de 9 de marzo de 2012, por la que se acordó la baja definitiva del curso de la Sra. Napoli, dejando abierta no obstante la posibilidad de que asistiera al siguiente curso, con pérdida de la retribución hasta entonces.
- 16 En apoyo de su recurso, la Sra. Napoli alega, con carácter principal, que la Amministrazione penitenziaria aplicó incorrectamente el artículo 10 del Decreto Legislativo n° 146/2000, puesto que dicha disposición exigía que sólo se computaran como períodos de ausencia del curso los períodos debidos a una ausencia facultativa de las madres trabajadoras, excluyendo los períodos correspondientes al permiso obligatorio prescrito por la Ley. Con carácter subsidiario, y en caso de que resultara que las resoluciones impugnadas fueran conformes con el mencionado Decreto Legislativo, la Sra. Napoli impugna la conformidad de este último con la Constitución italiana.
- 17 El Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, pronunciándose en un procedimiento sobre medidas cautelares, una vez desestimado el motivo del recurso formulado con carácter principal, estimó el invocado con carácter subsidiario. En efecto, consideró que el artículo 10 del Decreto Legislativo n° 146/2000 era incompatible, concretamente, con la Directiva 2006/54, tal y como fue interpretada por el Tribunal de Justicia en su sentencia de 16 de febrero de 2006, Sarkatzis Herrero (C-294/04, Rec. p. I-1513). Dicho órgano jurisdiccional ordenó la suspensión de la mencionada resolución de 9 de marzo de 2012 y, por consiguiente, decidió que la Sra. Napoli debía ser readmitida en el curso una vez finalizado el permiso de maternidad obligatorio.
- 18 En su resolución de remisión, el órgano jurisdiccional remitente expone que no le parece que el artículo 10 del Decreto Legislativo n° 146/2000 pueda ser objeto de una interpretación conforme con la Constitución y con el Derecho de la Unión. En efecto, el claro tenor del citado artículo, que se remite a los períodos de ausencia establecidos en las normas dictadas para proteger a las madres trabajadoras, normas entre las cuales no puede dejar de incluirse el artículo 16 del Decreto Legislativo n° 151, en materia de permiso obligatorio de maternidad obligatorio, no permite al órgano jurisdiccional remitente escoger, de entre los posibles sentidos que pudieran darse al tenor de la regla de que se trata, el más respetuoso con los principios constitucionales nacionales y con los principios fundamentales del Derecho de la Unión, so pena de atribuir a dicho tenor un sentido no querido por el legislador. Por otra parte, la realización del objetivo perseguido por el artículo 10 del Decreto Legislativo n° 146/2000 –es decir, que cada subcomisario en prácticas siga una formación profesional adecuada y completa antes de que se le atribuyan funciones institucionales– no sólo resultaría frustrada por las ausencias facultativas, sino también, de la misma manera, por las ausencias obligatorias.
- 19 El órgano jurisdiccional remitente precisa que otras disposiciones legislativas nacionales, relativas, en particular, al empleo en el ejército, como el artículo 1494, apartado 5, del Decreto Legislativo n° 66, excluyen de los cursos de formación a determinadas mujeres que hayan disfrutado del permiso de maternidad obligatorio. Sin embargo, añade que dicho texto establece que, en caso de superar el examen del curso posterior, la candidata de que se trate tendrá la antigüedad que corresponda a la

fecha del curso de formación inicial. No obstante, esta disposición, que se aplica con carácter general en el ámbito del ordenamiento militar, no es directamente aplicable al personal de la policía penitenciaria, que constituye un cuerpo civil.

- 20 El juez nacional expone que, por lo tanto, la Sra. Napoli sufre un perjuicio como consecuencia de su maternidad, ya que se encuentra en una situación menos favorable que sus compañeros de sexo masculino aprobados en el mismo concurso-oposición y admitidos al curso inicial de formación. Aun suponiendo que pudiera concedérsele, por analogía, una garantía en cuanto al inicio de los efectos jurídicos del nombramiento, como la establecida en el artículo 1494, apartado 5, del Decreto Legislativo n° 66, dicha garantía no tendría un carácter económico retroactivo, por lo que la Sra. Napoli perdería necesariamente la remuneración y las cotizaciones sociales de las que se habría beneficiado de haber podido seguir el curso inicial.
- 21 El órgano jurisdiccional remitente añade asimismo que el derecho a ser admitida en el curso siguiente que se reconoce a la trabajadora dada de baja de un primer curso como consecuencia de un permiso de maternidad, no constriñe a la Administración de que se trata a celebrar dicho curso. Por lo tanto, la celebración de éste quedaría supeditada a la apreciación discrecional de la mencionada Administración sobre la necesidad de cubrir puestos vacantes, en función de los recursos económicos disponibles para ello. Por consiguiente, dado que pueden transcurrir varios años entre un curso y el siguiente, la posibilidad de que esta trabajadora pueda asistir a otro curso es incierta. Ello supone que el perjuicio sufrido por dicha trabajadora puede ser considerable.
- 22 El órgano jurisdiccional remitente puntualiza que, ciertamente, al garantizar a la misma trabajadora la facultad de participar en el curso siguiente, el Derecho italiano trata de conciliar los derechos de las mujeres trabajadoras con el interés público de que únicamente entren a formar parte de la policía penitenciaria para desarrollar las funciones institucionalmente establecidas candidatos preparados adecuadamente gracias al mencionado curso de formación. Sin embargo, se plantea la cuestión de si el hecho de perseguir este objetivo de interés público puede justificar que una mujer sea objeto de un trato desfavorable al ser dada de baja de un curso tras un permiso de maternidad obligatorio.
- 23 En estas circunstancias, el Tribunale amministrativo regionale per il Lazio decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Es aplicable el artículo 15 de la Directiva [2006/54] a la asistencia a un curso de formación profesional inherente a una determinada relación laboral? ¿Debe interpretarse dicho artículo en el sentido de que, una vez finalizado el período de permiso [de maternidad], la trabajadora tiene derecho a volver a ser admitida en el mismo curso que aún se está impartiendo, o en el sentido de que la trabajadora puede ser inscrita en un curso posterior, aunque la celebración de éste sea incierta, al menos en cuanto al momento de su inicio?
- 2) ¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra c), de la Directiva [2006/54], que considera discriminatorio cualquier trato menos favorable por razones vinculadas al permiso de maternidad, en el sentido de que garantiza a la trabajadora una protección absoluta y no limitada por otros intereses divergentes frente a cualquier desigualdad sustancial (sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de abril de 1998, Thibault, C-136/95, Rec. p. I-2011), de modo que se opone a un normativa nacional que, al imponer la baja de un curso profesional garantizando a la vez el derecho a inscribirse en el siguiente curso, persigue el objetivo de asegurar una formación adecuada, pero priva a la trabajadora de la oportunidad de acceder, en un momento anterior, a un nuevo puesto profesional junto con sus compañeros de concurso-oposición y de curso de sexo masculino, y de percibir la correspondiente remuneración?



- 3) ¿Debe interpretarse el artículo 14, apartado 2, de la Directiva [2006/54], según el cual no es discriminatoria una diferencia de trato basada en características que constituyan un requisito esencial para el desarrollo de la actividad profesional, en el sentido de que permite al Estado miembro aplazar el acceso al empleo [...] de la trabajadora que no ha podido adquirir una formación profesional completa a causa del permiso de maternidad?
- 4) En [ese] supuesto [...], aun admitiendo en abstracto que el artículo 14, apartado 2, [de la Directiva 2006/54] sea aplicable al mencionado supuesto [planteado en la cuestión prejudicial anterior], ¿dicha disposición, en relación con el principio de proporcionalidad, debe interpretarse, no obstante en el sentido de que se opone a una normativa nacional que impone que la trabajadora ausente debido al permiso de maternidad cause baja del curso en lugar de garantizar la organización de cursos paralelos de recuperación que permitan suplir el déficit formativo, conciliando los derechos de la madre trabajadora con el interés público, aunque ello entrañe gastos organizativos y financieros?
- 5) ¿Contiene desde dicho punto de vista la Directiva 2006/54/CE, interpretada en el sentido de que se opone a la normativa nacional expuesta, normas autoejecutivas directamente aplicables por el órgano jurisdiccional nacional?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

#### *Sobre las cuestiones prejudiciales primera y segunda*

- 24 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, que procede analizar simultáneamente, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, esencialmente, si el artículo 2, apartado 2, letra c), y el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54, leídos conjuntamente, así como el artículo 15 de dicha Directiva deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, por motivos de interés público, da de baja a una mujer en permiso de maternidad de una formación profesional que forma parte esencial de su puesto de trabajo y que es obligatoria para optar a un nombramiento definitivo como funcionario, así como para mejorar sus condiciones de trabajo, aunque se le garantice el derecho a participar en la siguiente formación que se organice, cuya fecha es incierta.
- 25 Para responder a esta cuestión prejudicial procede recordar, en primer lugar, que el artículo 2, apartado 2, letra c), de la Directiva 2006/54 establece que el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad constituye discriminación por razón del sexo y que el artículo 14, apartado 1, de dicha Directiva precisa los ámbitos en los que no debe ejercerse discriminación alguna. Así, se prohíben las discriminaciones directas e indirectas en las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, en el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, en la formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica, en las condiciones de empleo y de trabajo, así como en la participación en una organización de trabajadores o análoga (véase, en este sentido, la sentencia Sarkatzis Herrero, antes citada, apartado 36).
- 26 En segundo lugar debe destacarse que el artículo 15 de la citada Directiva establece que la mujer en permiso de maternidad tiene derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

- 27 Como se desprende de la resolución de remisión, en el caso de autos consta que la Sra. Napoli mantiene una relación laboral y que los cursos de los que fue dada de baja debido a su ausencia por el permiso de maternidad se imparten en el marco de dicha relación laboral y están destinados a prepararla para un examen que, de ser aprobado, le permitiría acceder a un nivel jerárquico superior.
- 28 Por consiguiente, debe considerarse que, tanto respecto del artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54 como del artículo 15 de dicha Directiva, dichos cursos forman parte de las condiciones de trabajo propias del puesto de la Sra. Napoli (véanse, por analogía, las sentencias Thibault, antes citada, apartado 27, y de 18 de noviembre de 2004, Sass, C-284/02, Rec. p. I-11143, apartados 30 y 31).
- 29 No obstante, en la medida en que la situación examinada en el litigio principal se refiere a un permiso de maternidad y, como se desprende del apartado anterior de la presente sentencia, versa sobre las condiciones de trabajo aplicables a una trabajadora al reincorporarse tras el permiso de maternidad, procede examinar la cuestión planteada a la luz del artículo 15 de la citada Directiva, por ser la disposición específica que regula este supuesto.
- 30 En cuanto a si, en una situación como la controvertida en el litigio principal, la trabajadora que se reincorpora tras un permiso de maternidad recupera su puesto en condiciones que no son menos favorables para ella y se beneficia de todas las mejoras en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia, procede señalar que el hecho de disfrutar del permiso de maternidad no ha influido sobre la calidad de esta trabajadora, ya que el estatuto de subcomisario en prácticas que garantiza la inscripción al curso siguiente se mantiene en beneficio de la Sra. Napoli y dicha trabajadora ha recuperado el puesto que ocupaba antes de su permiso de maternidad.
- 31 Sin embargo, no es menos cierto que la baja causada en el curso de formación profesional como consecuencia del permiso de maternidad ha influido negativamente sobre las condiciones de trabajo de la Sra. Napoli.
- 32 En efecto, el resto de los trabajadores admitidos en el primer curso de formación tuvo la posibilidad de finalizar dicho curso y acceder, en caso de haber aprobado el examen que pone fin a la formación, al nivel jerárquico superior de subcomisario y de percibir la remuneración correspondiente antes que la Sra. Napoli. Por su parte, ésta se ve obligada a esperar el inicio del siguiente curso de formación que, según las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente, es un acontecimiento cuya fecha es incierta.
- 33 Por lo tanto, la baja en el primer curso y la consiguiente prohibición de participar en el examen que sanciona la finalización de ese curso suponen para la interesada la pérdida de la oportunidad de beneficiarse, al igual que sus compañeros, de una mejora en las condiciones de trabajo, por lo que debe considerarse que constituyen un trato menos favorable en el sentido del artículo 15 de la Directiva 2006/54.
- 34 Esta conclusión no resulta cuestionada por la alegación según la cual la exigencia, por razones de interés público, de que únicamente participen en el mencionado examen candidatos preparados adecuadamente para desempeñar sus nuevas funciones requiere su participación en todos los cursos que formen parte de la formación considerada.
- 35 En efecto, aunque las autoridades nacionales dispongan, según las circunstancias, de cierto margen de apreciación al adoptar las medidas que consideren necesarias para garantizar la seguridad pública en un Estado miembro (véase, en particular, la sentencia de 11 de enero de 2000, Kreil, C-285/98, Rec. p. I-69, apartado 24), cuando establezcan medidas que constituyan excepciones a un derecho fundamental, como el de igualdad de trato entre hombres y mujeres –la garantía de cuya aplicación es



el objetivo de la Directiva 2006/54– están obligadas a respetar el principio de proporcionalidad, que forma parte de los principios generales del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, en particular, la sentencia Kreil, antes citada, apartado 23).

- 36 Debe señalarse que una medida como la controvertida en el litigio principal, que dispone la baja automática de los cursos de formación e implica la imposibilidad de presentarse al examen organizado a continuación sin tener en cuenta, en particular, ni la fase de los mencionados cursos en la que se produce la ausencia debida al permiso de maternidad ni la formación previamente adquirida, y que se limita a reconocer a la mujer que haya disfrutado de dicho permiso el derecho a participar en un curso de formación que tendrá lugar en una fecha posterior pero incierta, no es conforme con el mencionado principio de proporcionalidad.
- 37 La violación de este principio es aún más flagrante cuando, como ha señalado el órgano jurisdiccional remitente, el hecho de que el inicio del siguiente curso de formación sea un acontecimiento incierto se debe a que las autoridades competentes no están obligadas a organizar ese curso en un plazo determinado.
- 38 A este respecto procede añadir que, con el fin de garantizar la igualdad sustancial entre hombres y mujeres que pretende alcanzar la Directiva 2006/54 (véase, por analogía, la sentencia Thibault, antes citada, apartado 26), los Estados miembros disponen de cierto margen de apreciación y que resultan concebibles medidas menos atentatorias contra el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que la controvertida en el litigio principal. Por ejemplo, como ha indicado el propio órgano jurisdiccional remitente, las autoridades nacionales podrían, en su caso, tratar de conciliar la exigencia de una formación completa de los candidatos con los derechos de la trabajadora organizando cursos de recuperación paralelos, equivalentes a los cursos de formación iniciales, para la trabajadora que se reincorpora tras un permiso de maternidad, de manera que dicha trabajadora pudiera ser admitida, en tiempo oportuno, para presentarse al examen que le permitirá acceder, cuanto antes, a un nivel jerárquico superior y que supone asimismo que el desarrollo de su carrera no sea menos favorable que el de la carrera de un compañero de sexo masculino aprobado en el mismo concurso-oposición y admitido en el mismo curso de formación inicial.
- 39 Del conjunto de las consideraciones anteriores resulta que procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que el artículo 15 de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, por motivos de interés público, da de baja a una mujer en permiso de maternidad de una formación profesional que forma parte esencial de su puesto de trabajo y que es obligatoria para poder optar a un nombramiento definitivo como funcionario, así como para mejorar sus condiciones de trabajo, aunque se le garantice el derecho a participar en la siguiente formación que se organice, cuya fecha es incierta.

#### *Sobre la tercera cuestión prejudicial*

- 40 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si el artículo 14, apartado 2, de la Directiva 2006/54 es aplicable a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no reserva una actividad determinada únicamente a los trabajadores de sexo masculino, sino que retrasa el acceso a dicha actividad de las trabajadoras que no hayan podido disfrutar de una formación profesional completa debido a un permiso de maternidad obligatorio.
- 41 A este respecto procede señalar que el artículo 14, apartado 2, de la citada Directiva –así como el artículo 2, apartado 2, 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), al que sustituyó– es una disposición que introduce una excepción a un derecho

individual consagrado por la Directiva 2006/54, en la medida en que autoriza a los Estados miembros a establecer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituye, en determinadas circunstancias, una discriminación en el sentido de dicha Directiva. Por lo tanto, debe ser interpretada restrictivamente (véanse, en este sentido, las sentencias de 15 de mayo de 1986, Johnston, 222/84, Rec. p. 1651, apartado 36, y de 26 de octubre de 1999, Sirdar, C-273/97, Rec. p. I-7403, apartado 23).

- 42 Pues bien, debe indicarse que en el litigio principal no se ha afirmado, ni tan siquiera alegado, que las disposiciones nacionales aplicables establezcan que una característica relacionada con el sexo constituya un requisito profesional esencial y determinante para poder desempeñar esa función o que las autoridades nacionales competentes hayan hecho uso, respecto del ejercicio de la función de subcomisario de la policía penitenciaria, del margen de apreciación concedido por la mencionada Directiva o tenido intención de valerse de ese margen de apreciación.
- 43 Del conjunto de las consideraciones anteriores resulta que procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 14, apartado 2, de la Directiva 2006/54 no es aplicable a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no reserva una actividad determinada únicamente a los trabajadores de sexo masculino, sino que retrasa el acceso a dicha actividad de las trabajadoras que no hayan podido seguir una formación profesional completa debido a un permiso de maternidad obligatorio.

*Sobre la cuarta cuestión prejudicial*

- 44 Habida cuenta de la respuesta dada a la tercera cuestión prejudicial, no procede responder a la cuarta cuestión prejudicial.

*Sobre la quinta cuestión prejudicial*

- 45 Mediante su quinta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, esencialmente, si las disposiciones de los artículos 14, apartado 1, letra c), y 15 de la Directiva 2006/54 son suficientemente claras, precisas e incondicionales para poder tener efecto directo.
- 46 A este respecto procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, en todos los casos en que las disposiciones de una directiva resulten ser, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, los particulares pueden invocarlas ante el juez nacional frente al Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias de 12 de julio de 1990, Foster y otras, C-188/89, Rec. p. I-3313, apartado 16, y de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec. p. I-2741, apartado 69).
- 47 Debe destacarse que los artículos 14, apartado 1, letra c), y 15 de la Directiva 2006/54 reúnen esos requisitos.
- 48 En efecto, ha de ponerse de relieve que el artículo 14, apartado 1, letra c) de la citada Directiva, que contiene las disposiciones de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación, excluye de forma general y en términos inequívocos toda discriminación por razón del sexo en los ámbitos que enumera (véase, en este sentido, la sentencia Sarkatzis Herrero, antes citada, apartado 36).
- 49 Del mismo modo, el artículo 15 de la misma Directiva dispone en términos claros, precisos e incondicionales que la mujer en permiso de maternidad tiene derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

- 50 Dado que las dos disposiciones de que se trata tienen efecto directo, procede recordar asimismo que, según jurisprudencia consolidada, el juez nacional encargado de aplicar, en el marco de su competencia, las disposiciones del Derecho de la Unión, está obligado a garantizar la plena eficacia de dichas normas dejando, si procede, inaplicadas, por su propia iniciativa, cualesquiera disposiciones contrarias de la legislación nacional, aunque sean posteriores, sin que esté obligado a solicitar o a esperar la derogación previa de éstas por vía legislativa o por cualquier otro procedimiento constitucional (véanse, en particular, las sentencias de 9 de marzo de 1978, Simmenthal, 106/77, Rec. p. 629, apartado 24, y Kutz-Bauer, antes citada, apartado 73). Por consiguiente, los artículos 14, apartado 1, letra c), y 15 de la Directiva 2006/54 pueden ser invocados por un justiciable frente al Estado miembro considerado y aplicados por el juez nacional con el fin de dejar de aplicar cualquier disposición nacional no conforme con los mencionados artículos.
- 51 De todas las consideraciones anteriores resulta que procede responder a la quinta cuestión prejudicial que las disposiciones de los artículos 14, apartado 1, letra c), y 15 de la Directiva 2006/54/CE son suficientemente claras, precisas e incondicionales para poder tener efecto directo.

### **Costas**

- 52 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 Primera) declara:

- 1) **El artículo 15 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, por motivos de interés público, da de baja a una mujer en permiso de maternidad de una formación profesional que forma parte esencial de su puesto de trabajo y que es obligatoria para poder optar a un nombramiento definitivo como funcionario, así como para mejorar sus condiciones de trabajo, aunque se le garantice el derecho a participar en la siguiente formación que se organice, cuya fecha es incierta.**
- 2) **El artículo 14, apartado 2, de la Directiva 2006/54 no es aplicable a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no reserva una actividad determinada únicamente a los trabajadores de sexo masculino, sino que retrasa el acceso a dicha actividad de las trabajadoras que no hayan podido seguir una formación profesional completa debido a un permiso de maternidad obligatorio.**
- 3) **Las disposiciones de los artículos 14, apartado 1, letra c), y 15 de la Directiva 2006/54 son suficientemente claras, precisas e incondicionales para poder tener efecto directo.**

Firmas