

STJUE de 18 de març de 2014, assumpte C-167/12

Prestació per maternitat: accés en un supòsit de gestació per substitució (accés al text de la sentència)

Una treballadora d'un hospital britànic va sol·licitar el permís per maternitat en un supòsit de maternitat per substitució. La seva parella va facilitar l'esperma però l'òvul no era de la treballadora i aquesta en cap moment va estar embarassada. **Conforme a la normativa del Regne Unit, a la treballadora i a la seva parella se'ls va atribuir la pàtria potestat plena i permanent sobre el nen. Es discuteix si la treballadora té dret a la prestació per maternitat** sobre la base de la *Directiva 92/85/CEE del Consell de 19 d'octubre de 1992 relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.*

La resposta del TJUE és negativa, fonamentant-se en els següents arguments:

- **El permís de maternitat té per objecte, d'una banda, la protecció de la condició biològica de la dona durant l'embaràs i després d'aquest; i d'altra banda, la protecció de les especials relacions entre la dona i el seu fill durant el període que segueix a l'embaràs i al part,** evitant que l'acumulació de càrregues que deriva de l'exercici simultani d'una activitat professional pertorbi aquestes relacions.
- De la *Directiva 92/85* i de la jurisprudència del Tribunal resulta que **el permís de maternitat té la finalitat de protegir la salut de la mare del nen durant l'específica situació de vulnerabilitat derivada del seu embaràs** i si bé aquest permís també pretén protegir les relacions especials de la dona amb el seu fill, això només es produeix en el període posterior "a l'embaràs i al part".
- De tot això es deriva que l'atribució d'un permís de maternitat amb fonament en la citada Directiva **requereix que la treballadora que es beneficiï d'ell hagi estat embarassada i hagi donat a llum el nen.** En conseqüència, una treballadora que ha tingut un fill gràcies a un conveni de gestació per substitució no entra en l'àmbit d'aplicació de la Directiva, fins i tot quan pot alletar a aquest nen després del seu naixement o l'alleta efectivament.
- No obstant, **la Directiva no exclou la facultat dels Estats membres per aplicar normes més favorables,** permetent que les mares per substitució es beneficiïn del permís per maternitat.
- El fet que un ocupador denegui el permís de maternitat a una mare subrogant que ha tingut un fill gràcies a un conveni de gestació per substitució no constitueix una discriminació basada en el sexe, ni directa ni indirecta (no vulnerant-se, en conseqüència, el que es disposa en la *Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació*).

Aquesta sentència recull, sens dubte, una postura restrictiva en la interpretació del permís per maternitat, ja que conforme a la normativa del Regne Unit la treballadora i la seva parella ostentaven la plena pàtria potestat sobre el nen. **No obstant això, en el cas del nostre país cal citar dues sentències d'Astúries on es reconeix el dret al permís per maternitat en un cas de maternitat per substitució contractada als Estats Units:** és el cas de les sentències del Jutjat social núm. 2 d'Oviedo de 9 d'abril de 2012 i del TSJ d'Astúries de 20 de setembre de 2012.