

¡ DERECHO AL PERMISO DE "LACTANCIA" !

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA HA RECONOCIDO EL DERECHO A QUE LA "HORA DE LACTANCIA" SEA DISFRUTADA INDISTINTAMENTE POR CUALQUIER DE LOS PROGENITORES, CON INDEPENDENCIA DE QUE EL OTRO PROGENITOR TRABAJE O NO.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (Sala Segunda) de 30 de septiembre de 2010 (Asunto C-104/09), SE FUNDAMENTA EN LA DIRECTIVA 76/207/CEE (Artículos 2 y 5) y DICE LO SIGUIENTE:

"El hecho de que el permiso controvertido en el litigio principal pueda disfrutarse indistintamente por el padre trabajador por cuenta ajena o por la madre trabajadora por cuenta ajena implica que tanto el padre como la madre pueden asumir la alimentación y el tiempo de cuidado del hijo. Parece pues que ese permiso se concede a los trabajadores y trabajadoras por su condición de progenitores del niño.

El permiso controvertido en el litigio principal reviste la forma de una autorización de ausencia durante la jornada laboral o bien una reducción de la duración de ésta. Una medida de esa naturaleza puede tener ciertamente el efecto de favorecer a las mujeres al permitir que las madres que tienen la condición de trabajadoras por cuenta ajena conserven su empleo a la vez que dedican tiempo a su hijo. Ese efecto se refuerza por el hecho de que, si el padre del niño tiene también la condición de trabajador por cuenta ajena, puede disfrutar del permiso en lugar de la madre, quien no sufrirá consecuencias negativas en su empleo a causa del cuidado y la atención dedicados a su hijo.

El hecho de considerar, que sólo la madre que tenga la condición de trabajadora por cuenta ajena es titular del derecho a disfrutar del permiso controvertido en el litigio principal, en tanto que el padre que tenga la misma condición únicamente podría disfrutar de ese derecho, sin ser su titular, puede en cambio contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental (véase la sentencia Lommers, apartado 41).

La lactancia debe considerarse como un tiempo de cuidado a favor del hijo y por lo tanto, una medida conciliadora de la vida familiar y laboral. Aunque la mujer no trabaje, no tiene por que dedicarse de manera exclusiva al cuidado del recién nacido (también puede buscar trabajo, formarse y por supuesto disfrutar de su tiempo libre) y el varón, de manera paralela, ejercer su condición de padre corresponsable."

LA SENTENCIA CONCLUYE QUE:

"El artículo 2, apartados 1, 3 y 4, y el artículo 5 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una medida nacional como la controvertida en el litigio principal, que prevé que las mujeres, madres de un niño y que tengan la condición de trabajadoras por cuenta ajena, pueden disfrutar de un permiso, según varias modalidades, durante los nueve primeros meses siguientes al nacimiento de ese hijo, en tanto que los hombres, padres de un niño y que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, sólo pueden disfrutar del citado permiso cuando la madre de ese niño también tiene la condición de trabajadora por cuenta ajena."

IMPORTANTE: LAS DIRECTIVAS EUROPEAS, AL HACER REFERENCIA A "TRABAJADORES POR CUENTA AJENA" NO DIFERENCIAN ENTRE TRABAJADORES DE EMPRESA PRIVADA O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, NI DIFERENCIAN, EN ESTE ÚLTIMO CASO, ENTRE FUNCIONARIOS Y PERSONAL LABORAL.

IMPORTANTE: EN BASE A ESTA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA, LA PROPIA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO YA HA EMITIDO DICTÁMEN RECONOCIENDO EL DERECHO AL DISFRUTE DE LA HORA DE LACTANCIA A FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO, AUNQUE LA MADRE NO EJERZA ACTIVIDAD ALGUNA (Nota: Informe de la Dirección de la División de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de RRHH de la Dirección General de la Función Pública de 28-1-2013 sobre el disfrute del permiso de lactancia por un funcionario varón cuya mujer no trabaja).

MUY IMPORTANTE: LAS DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA SON DE DIRECTA APLICACIÓN EN LOS ESTADOS MIEMBROS, AUNQUE NO HUBIERAN SIDO "TRANSPUESTAS" A LEGISLACIÓN NACIONAL, Y ADEMÁS, LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA ES DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO POR LOS TRIBUNALES DE LOS ESTADOS MIEMBROS.

