

**Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Séptima, Sentencia de 16 May. 2024, C-673/2022**

Ponente: Prechal, Alexandra.

Nº de Recurso: C-673/2022

ECLI: *EU:C:2024:407*

El TJUE inadmite una cuestión prejudicial sobre la ampliación del permiso de maternidad en familias monoparentales

**Cabecera**

MATERNIDAD. Solicitud de ampliación en 16 semanas del permiso de maternidad en familia monoparental. El juzgado español planteó cuestión prejudicial porque entendía que podía haber una diferencia de trato entre estas familias y las biparentales. El TJUE declara su inadmisión por razón material y por razón temporal. En cuanto al fondo del asunto, el TJUE distingue entre permiso parental y permiso de maternidad y, por tanto, no se ha acreditado que el art. 5 de la Directiva 2019/1158 de conciliación familiar (relativo al permiso parental de 4 meses) sea aplicable a este asunto pues versa sobre un permiso de maternidad. Y, por otro lado, en la fecha en que se solicitó la ampliación los Estados miembros no estaban obligados a trasponer dicha Directiva al ordenamiento interno pues aún no había finalizado el plazo.

**Resumen de antecedentes y Sentido del fallo**

El TJUE inadmite la petición de decisión prejudicial en un asunto sobre ampliación del permiso de maternidad en familia monoparental.

En el asunto C-673/22,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla, mediante auto de 28 de septiembre de 2022, recibido en el Tribunal de Justicia el 27 de octubre de 2022, en el procedimiento entre

**CCC**

y

**Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),**

**Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. F. Biltgen, Presidente de Sala, la Sra. A. Prechal (Ponente), Presidenta de la Sala Segunda, en funciones de Juez de la Sala Séptima, y la Sra. M. L. Arastey Sahún, Juez;

Abogada General: Sra. L. Medina;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), por la Sra. M. Sánchez Jiménez y el Sr. A. R. Trillo García, en calidad de letrados;

- en nombre del Gobierno español, por el Sr. I. Herranz Elizalde, en calidad de agente;

- en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. I. Galindo Martín y E. Schmidt, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

## **Sentencia**

**1.** La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO 2019, L 188, p. 79).

**2.** Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre CCC, de una parte, y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), de

otra parte, en relación con la negativa de estos a ampliar dieciséis semanas el permiso de maternidad de CCC, que forma una familia monoparental con su hijo.

## **Marco jurídico**

### ***Derecho de la Unión***

#### *Directiva 92/85/CEE*

3. 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 1992, L 348, p. 1), dispone en su artículo 8, titulado «Permiso de maternidad», lo siguiente:

«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.

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.»

#### *Directiva 2019/1158*

4. El considerando 37 de la Directiva 2019/1158 tiene el siguiente tenor:

«No obstante el requisito de evaluar si las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades detalladas del mismo deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas, se anima a los Estados miembros a que valoren si las condiciones y las modalidades detalladas de ejercicio del derecho al permiso [de paternidad], el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible deben adaptarse a necesidades específicas, por ejemplo, familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades [...] crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros.»

5. A tenor del artículo 3 de esta Directiva, que se titula «Definiciones»:

«1. A efectos de la presente Directiva, se aplicarán las definiciones siguientes:

a) "permiso de paternidad": ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados;

b) "permiso parental": ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este;

[...]».

**6.** El artículo 4 de dicha Directiva, titulado «Permiso de paternidad», dispone:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el progenitor o, cuando esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente, tenga derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables. Este permiso de paternidad deberá disfrutarlo el trabajador con ocasión del nacimiento de su hijo. Los Estados miembros podrán determinar si permiten que el permiso de paternidad pueda disfrutarse en parte antes o únicamente después del nacimiento del niño, y si permiten que pueda disfrutarse con arreglo a fórmulas flexibles.

2. El derecho al permiso de paternidad no se podrá supeditar a períodos de trabajo anteriores ni a una condición de antigüedad.

3. El derecho al permiso de paternidad se concederá con independencia del estado civil o familiar del trabajador, conforme se definen en el Derecho nacional.»

**7.** El artículo 5 de la referida Directiva, que lleva como título «Permiso parental», establece:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas.

2. Los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.

[...]

8. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración.»

8. A tenor del artículo 20, apartado 1, de la Directiva 2019/1158:

«Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. [...]»

### ***Derecho español***

#### *Estatuto de los Trabajadores*

9. El artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), dispone:

«El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

[...]

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. [...]

[...]

### *Ley General de la Seguridad Social*

**10.** El artículo 177, titulado «Situaciones protegidas», del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015, p. 103291), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «LGSS»), establece:

«A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del [Estatuto de los Trabajadores], y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.»

**11.** El artículo 178 de la LGSS, titulado «Beneficiarios», dispone:

«1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

[...]»

**12.** El artículo 179 de la LGSS contiene las normas aplicables para determinar la prestación económica que corresponda abonar.

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

**13.** El 5 de noviembre de 2021, la demandante en el litigio principal dio a luz a un hijo, con el que forma una familia monoparental. Como trabajadora por cuenta ajena afiliada al Régimen General de la Seguridad Social, solicitó al INSS la prestación de maternidad.

**14.** Mediante resoluciones de 10 y 14 de diciembre de 2021, el INSS le concedió la prestación prevista en dicho régimen durante su permiso de maternidad del 5 de noviembre de 2021 al 24 de febrero de 2022.

**15.** El 22 de febrero de 2022, la demandante en el litigio principal solicitó al INSS que se ampliara el permiso dieciséis semanas por su condición de familia monoparental. En apoyo de esa solicitud, alegó que la normativa española que regula el permiso parental discrimina a los hijos nacidos en familias monoparentales respecto de los nacidos en familias biparentales, pues aquellos, a diferencia de estos, no se benefician del período de dieciséis semanas en el que, en las familias biparentales, el progenitor distinto de la madre biológica se ocupa de los hijos.

**16.** El INSS y la TGSS denegaron dicha solicitud basándose en que el artículo 177 de la LGSS determina los progenitores beneficiarios del permiso parental de manera individual y en consideración al cumplimiento de los requisitos exigidos para la concesión de las prestaciones de

que se trata. Así, en las familias biparentales, el reconocimiento del derecho a un permiso parental no es automático, puesto que cada progenitor, a título individual, debe cumplir los requisitos legales para el reconocimiento de dichas prestaciones. Por lo tanto, la concesión, en todo supuesto, a la progenitora biológica de un hijo nacido en el seno de una familia monoparental de la duración total del permiso parental de que podrían llegar a disfrutar los progenitores en una familia biparental (la duración propia de dieciséis semanas más las dieciséis semanas que corresponderían al progenitor distinto de la madre biológica) supondría una discriminación de las familias biparentales, en las que cada progenitor no tiene reconocido, de forma automática, el derecho al disfrute de dieciséis semanas de permiso parental.

**17.** Denegada la solicitud de la demandante en el litigio principal, esta presentó demanda contra el INSS y la TGSS ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla, el juzgado remitente, con la pretensión de que se ampliara su permiso de maternidad con prestaciones, de modo que abarcase treinta y dos semanas.

**18.** Dicho juzgado abriga dudas sobre la conformidad de la normativa española en materia de permiso parental con la Directiva 2019/1158 en tanto en cuanto dicha normativa no toma en consideración la situación específica de los progenitores de familias monoparentales, que, en su opinión, se encuentran en una situación desventajosa respecto de los progenitores de familias biparentales en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, así como del tiempo que se dedica al cuidado del hijo.

**19.** En concreto, dicho juzgado se pregunta si la referida normativa es conforme con la mencionada Directiva en tanto en cuanto aquella cierra la puerta a cualquier posibilidad de ampliación del período de permiso parental para una madre que forme una familia monoparental con su hijo y crea, por tanto, una desigualdad de trato entre ella y las familias biparentales, que tienen, al menos, una expectativa jurídica de disfrutar del permiso parental durante un máximo de treinta y dos semanas, diez de las cuales tienen como finalidad exclusiva el cumplimiento de las obligaciones de cuidado del hijo que incumben a ambos progenitores. El juzgado remitente señala que la falta, en la normativa española, de previsión de medidas o condiciones de flexibilización para las familias monoparentales se traduce en una reducción, para estas familias, del tiempo de cuidados del hijo frente al que los progenitores de una familia biparental pueden dedicar al suyo cuando cumplen los requisitos exigidos al efecto.

**20.** Por consiguiente, el juzgado remitente se pregunta si puede incluirse a las familias monoparentales en el artículo 5, apartado 8, de la Directiva 2019/1158, en relación con el considerando 37 de esta Directiva, que permite adaptar las condiciones de acceso al permiso

parental y las modalidades detalladas del mismo a las necesidades específicas de los progenitores adoptivos, de los progenitores con discapacidad y de los progenitores que tienen hijos con discapacidad o con enfermedades crónicas. También se pregunta si la normativa mínima de la Unión aplicable a los Estados miembros incluye la obligación de prever un marco legal ajustado a las necesidades específicas de las familias monoparentales en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

**21.** En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Si la omisión por el legislador español en el Art. 48.[4] del [Estatuto de los Trabajadores] y en los Arts. 177, 178 y 179 [de la LGSS] de una normativa que implique una valoración de las necesidades específicas de la familia monoparental, en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar con repercusión en el período de prestación de cuidados al hijo/a recién nacido/a, en comparación con el menor nacido en una familia biparental en la que los dos progenitores tienen una expectativa de acceso al descanso retribuido, en el caso de reunir ambos las condiciones de acceso a la prestación de la Seguridad Social, es respetuosa con la Directiva, que impone una particular valoración, entre otras, del nacimiento del hijo/a en el seno de una familia monoparental, en orden a determinar las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades detalladas del mismo.

2) Si los requisitos del disfrute del descanso laboral por nacimiento de un hijo/a, las condiciones de acceso a la prestación económica de la Seguridad Social y el régimen de disfrute del permiso parental y, en particular, la posible ampliación de la duración del mismo por ausencia de otro/a progenitor/a distinto/a de la madre biológica que dispense cuidados al menor, deben interpretarse, ante la ausencia de específica previsión normativa por el legislador español, de una forma flexible bajo el amparo de la norma comunitaria.»

### **Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial**

**22.** Con carácter preliminar, procede recordar que corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio principal y que debe asumir la responsabilidad de la resolución judicial que ha de adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación de una norma de Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está obligado, en principio, a pronunciarse. Así, las cuestiones prejudiciales relativas al Derecho de la Unión gozan

de una presunción de pertinencia (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de octubre de 2021, Sumal, C-882/19, EU:C:2021:800, apartados 27 y 28 y jurisprudencia citada).

**23.** No obstante, como se desprende de los propios términos del artículo 267 TFUE, la decisión prejudicial solicitada debe ser «necesaria» para que el órgano jurisdiccional remitente pueda «emitir su fallo» en el asunto de que conoce [sentencia de 22 de marzo de 2022, Prokurator Generalny (Sala Disciplinaria del Tribunal Supremo - Nombramiento), C-508/19, EU:C:2022:201, apartado 61 y jurisprudencia citada].

**24.** Así pues, es indispensable que el órgano jurisdiccional nacional exponga expresamente, en la resolución de remisión, el marco fáctico y normativo en el que se inscribe el litigio principal y facilite unas explicaciones mínimas sobre los motivos de la elección de las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación solicita y sobre la relación que establece entre esas disposiciones y la normativa nacional aplicable al litigio del que conoce. Esas exigencias acumulativas relativas al contenido de la petición de decisión prejudicial figuran de manera explícita en el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia [sentencia de 4 de junio de 2020, C.F. (Inspección fiscal), C-430/19, EU:C:2020:429, apartado 23 y jurisprudencia citada].

**25.** Además, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, este puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulte evidente que la interpretación de una norma de la Unión que se ha solicitado carece de relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando no disponga de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de octubre de 2021, Sumal, C-882/19, EU:C:2021:800, apartado 28 y jurisprudencia citada).

**26.** En el caso de autos, el juzgado remitente solicita al Tribunal de Justicia que interprete las normas del Derecho de la Unión que regulan el permiso parental, recogidas en la Directiva 2019/1158, en particular el artículo 5, apartado 8, de esta, en relación con el considerando 37 de la misma.

**27.** Sin embargo, en primer lugar, por lo que se refiere a la aplicación *ratione materiae* del artículo 5 de la Directiva 2019/1158, relativo al permiso parental, ha de señalarse que el litigio principal trata de una solicitud presentada con el objeto de que se amplíe dieciséis semanas el permiso de maternidad por la condición de familia monoparental de la demandante. Además, el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 177 a 179 de la LGSS, cuya conformidad con dicho

artículo 5 -que versa sobre el derecho al permiso parental- cuestiona el juzgado remitente, parecen regular el permiso de maternidad o de paternidad.

**28.** Pues bien, los conceptos de «permiso parental», de «permiso de paternidad» y de «permiso de maternidad» tienen un sentido preciso y diferenciado en el Derecho de la Unión. En efecto, *el permiso parental se define* en el artículo 5 de la Directiva 2019/1158, en relación con su artículo 3, apartado 1, letra b), *como la ausencia del trabajo durante cuatro meses a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este, y que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años. En cuanto al permiso de paternidad, designa, en virtud del artículo 4 de esta Directiva, en relación con su artículo 3, apartado 1, letra a), la ausencia del trabajo durante diez días laborables a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente y que debe disfrutarse con ocasión del nacimiento del hijo a fin de facilitarle cuidados.* Por último, como señala el artículo 8 de la Directiva 92/85, el permiso de maternidad es un permiso para las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto.

**29.** Además, el Tribunal de Justicia ha puntualizado que *el permiso parental y el permiso de maternidad persiguen distintas finalidades. Así, mientras que el permiso parental se concede a los progenitores para que puedan ocuparse de su hijo y puede disfrutarse hasta una edad determinada del hijo, que puede ser de hasta ocho años, el permiso de maternidad tiene como finalidad asegurar la protección de la condición biológica de la mujer y las especiales relaciones entre ella y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones* (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de junio de 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, apartado 44 y jurisprudencia citada).

**30.** Así pues, en vista del litigio principal, que versa sobre una solicitud de ampliación de un permiso de maternidad, procede hacer constar que el juzgado remitente no explica por qué solicita la interpretación del artículo 5 de la Directiva 2019/1158, que se refiere al permiso parental, ni la relación que existe entre este precepto y las disposiciones del Derecho nacional que regulan el permiso de maternidad o el permiso de paternidad a las que dicho juzgado alude.

**31.** El 4 de octubre de 2023, el Presidente del Tribunal de Justicia dirigió al juzgado remitente una petición de información en la que lo instaba a responder si la solicitud de la demandante en el litigio principal tenía por objeto un permiso de maternidad, un permiso de paternidad o un permiso

parental. En caso de que esa solicitud se refiriera a un permiso parental, se pedía al juzgado remitente que especificara el papel y la naturaleza de la intervención del INSS en tal solicitud. En el supuesto de que la referida solicitud tuviera por objeto un permiso de maternidad o un permiso de paternidad, se pedía al juzgado remitente que precisara por qué resultaba necesario interpretar el artículo 5 de la Directiva 2019/1158, relativo al permiso parental, para resolver el litigio principal.

**32.** En respuesta a esa petición de información, el juzgado remitente indicó que la naturaleza del permiso parental del artículo 5 de la Directiva 2019/1158 y la del permiso de maternidad retribuido que se regula en los artículos 177 y siguientes de la LGSS guardan evidente similitud y que el permiso de maternidad dispensa una protección jurídica privilegiada de la maternidad. Además, señaló que su petición de decisión prejudicial tiene como finalidad determinar si la legislación española en materia de seguridad social se ajusta a la Directiva 2019/1158 en tanto en cuanto esa legislación no regula ni prevé la situación particular de las familias monoparentales, con independencia de la cuestión de la retribución de los permisos de que se trata. El órgano jurisdiccional remitente mantiene asimismo que resulta necesario responder a sus cuestiones a fin de no incurrir en una denegación automática del derecho a la ampliación solicitada como consecuencia de una aplicación estricta de la normativa española, que puede ocasionar un menoscabo en los derechos de los menores nacidos en familias monoparentales frente a los nacidos en familias biparentales, que tienen en el Derecho español la expectativa de disfrutar de un período de cuidados de treinta y dos semanas.

**33.** Sin embargo, esta respuesta del juzgado remitente no aclara la relación entre, por un lado, el litigio principal, que versa sobre una solicitud de ampliación de un permiso de maternidad, regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 177 a 179 de la LGSS, y, por otro lado, la interpretación del artículo 5 de la Directiva 2019/1158, que reconoce a cada progenitor un derecho individual a un permiso parental y concreta su régimen. El artículo 5 de esta Directiva no se refiere al permiso de maternidad y, por tanto, no regula la cuestión de la ampliación de este permiso debido a que una madre forme con su hijo una familia monoparental. No desvirtúan esta conclusión las similitudes alegadas entre el permiso parental y el permiso de maternidad ni el riesgo de que se realice una aplicación estricta de la normativa española que pudiera no tener en cuenta la situación particular de las familias monoparentales.

**34.** Por lo tanto, *no se ha acreditado que el artículo 5 de la Directiva 2019/1158 sea aplicable ratione materiae al litigio principal. En consecuencia, la interpretación de esta disposición no es necesaria para que el juzgado remitente pueda resolver el litigio principal.*

**35.** En segundo lugar, por lo que respecta a la aplicación *ratione temporis* de la Directiva 2019/1158, es preciso señalar que, en virtud del artículo 20, apartado 1, de esta Directiva, *los Estados miembros estaban obligados a transponerla a su Derecho interno el 2 de agosto de 2022 a más tardar. En el caso de autos, la demandante en el litigio principal solicitó, el 22 de febrero de 2022, la ampliación de su permiso de maternidad desde el 24 de febrero siguiente por un período de dieciséis semanas.*

**36.** *Así pues, tanto la fecha de dicha solicitud como el eventual período de ampliación del permiso de maternidad controvertido en el litigio principal preceden a la fecha de finalización del plazo de transposición establecido en la Directiva 2019/1158. Además, ningún elemento de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia permite acreditar que el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 177 a 179 de la LGSS se adoptaran con miras a anticipar la obligación de transposición de las disposiciones de dicha Directiva relativas al permiso parental.*

**37.** *Por consiguiente, dado que en el momento de los hechos del litigio principal no había finalizado el plazo de transposición de la Directiva 2019/1158 y esta no se había transpuesto al Derecho nacional, no procede interpretar sus disposiciones a los efectos del procedimiento principal (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de marzo de 2001, Mazzoleni e ISA, C-165/98, EU:C:2001:162, apartado 17).*

**38.** Así pues, procede declarar que las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación se solicita no son aplicables ni *ratione materiae* ni *ratione temporis* a las circunstancias del litigio principal y, por tanto, que las cuestiones prejudiciales planteadas en el presente asunto tienen carácter hipotético.

**39.** De lo anterior se deduce que la petición de decisión prejudicial es inadmisibile.

### **Costas**

**40.** Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el juzgado remitente, corresponde a este 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,

**FALLO**

el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

**La petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla mediante auto de 28 de septiembre de 2022 es inadmisibile.**

(\*) Lengua de procedimiento: español.