



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea  
**COMUNICADO DE PRENSA nº 28/14**

Luxemburgo, 27 de febrero de 2014

Sentencia en el asunto C-588/12  
Lyreco Belgium NV / Sophie Rogiers

**Cuando se produce un despido ilegal durante un permiso parental a tiempo parcial, la indemnización a la que tiene derecho un trabajador contratado a jornada completa debe calcularse sobre la base de la remuneración de la jornada completa**

*El cálculo basado en la remuneración de la jornada parcial vaciaría de gran parte de su contenido al régimen de protección que establece el Derecho de la Unión y pondría en tela de juicio los derechos adquiridos por el trabajador*

El Derecho de la Unión<sup>1</sup> prevé que los trabajadores deben ser protegidos frente a todo despido ilegal resultante de la solicitud o disfrute de un permiso parental y que tendrán derecho a volver a su puesto de trabajo o, en su defecto, a un trabajo equivalente o similar. La ley de transposición belga precisa que el empresario que resuelva un contrato de trabajo sin que concurren razones imperiosas o una justa causa deberá abonar al trabajador una indemnización global de protección equivalente a la remuneración de seis meses.

La Sra. Rogiers, contratada en régimen de jornada completa, trabajó en Bélgica para la sociedad Lyreco en el marco de un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Al quedar embarazada, se acogió en 2009 a un permiso de maternidad, que prorrogó mediante un permiso parental de media jornada por cuatro meses. Al inicio del permiso parental, Lyreco resolvió el contrato de trabajo de la Sra. Rogiers con un plazo de preaviso de cinco meses. La justicia belga condenó a Lyreco al pago de la indemnización global de protección debido a que no concurría ninguna razón imperiosa ni justa causa que justificara la resolución unilateral del contrato de trabajo en el transcurso del permiso parental.

El arbeidshof te Antwerpen (Tribunal de lo social de Amberes, Bélgica), ante el que se interpuso recurso de apelación, solicita al Tribunal de Justicia que se dilucide si, en tal caso, la indemnización global debe determinarse sobre la base de la remuneración reducida que percibe el trabajador en la fecha de su despido. Lyreco sostiene, en efecto, que la indemnización debe calcularse sobre la base de la remuneración abonada a la Sra. Rogiers en la fecha del despido, esto es, el salario correspondiente al trabajo en régimen de media jornada efectuado en el marco del permiso parental a tiempo parcial.

En la sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia considera que la indemnización global de protección belga constituye una medida que puede proteger a los trabajadores frente al despido ilegal que se deba a la solicitud o al disfrute de un permiso parental. No obstante, el Tribunal de Justicia subraya que esta medida de protección se vería privada de gran parte de su efecto útil si la indemnización se determinara sobre la base no de la remuneración correspondiente a la jornada completa, sino de la remuneración reducida abonada durante un permiso parental a tiempo parcial. Tal como ha señalado el Tribunal de Justicia en una sentencia anterior,<sup>2</sup> semejante modo de cálculo podría no tener un efecto disuasorio suficiente para evitar el despido ilegal de los trabajadores, vaciando de contenido al régimen de protección que establece el Derecho de la Unión.

<sup>1</sup> 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 (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).

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de octubre de 2009, *Meerts* (C-116/08); véase también el comunicado de prensa nº [93/09](#).

El Tribunal de Justicia declara que esta apreciación se ve corroborada por el hecho de que, conforme al Derecho de la Unión, los derechos adquiridos por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental (es decir, el conjunto de derechos y ventajas derivados de la relación laboral) deben mantenerse sin modificaciones hasta el final del permiso. El Tribunal de Justicia considera que el derecho a una indemnización global de protección en caso de resolución unilateral del contrato sin que concurren razones imperiosas o una justa causa forma parte de los derechos adquiridos, en la medida en que tal indemnización es debida por el empleo que el trabajador ha ocupado y que seguiría ocupando de no mediar un despido ilegal.

---

**NOTA:** La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

---

*Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.*

*El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento*

*Contactos con la prensa: Amaranta Amador Bernal 📞 (+352) 4303 3667*