



LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE UN TRABAJADOR A TIEMPO COMPLETO DESPIDIDO DURANTE UN PERMISO PARENTAL EN JORNADA PARCIAL DEBE CALCULARSE EN FUNCIÓN DE SU REMUNERACIÓN A TIEMPO COMPLETO

Una reducción de los derechos derivados de la relación laboral en caso de permiso parental podría disuadir al trabajador de acogerse a tal permiso e incitar al empresario a despedir preferentemente a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de permiso parental

La Directiva 96/34¹ tiene por objeto la aplicación del Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por las organizaciones interprofesionales europeas. Este Acuerdo marco constituye un compromiso de los interlocutores sociales para establecer, mediante disposiciones mínimas, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, ofreciéndoles una posibilidad de conciliar sus responsabilidades profesionales y sus obligaciones familiares.

La Sra. Meerts trabajaba a tiempo completo desde el mes de septiembre de 1992 para Proost NV en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Desde el mes de noviembre de 1996, disfrutó de diferentes formas de interrupción de carrera y, a partir del 18 de noviembre de 2002, trabajó a media jornada a causa de un permiso parental que debía finalizar el 17 de mayo de 2003.

El 8 de mayo de 2003, la Sra. Meerts fue despedida con efecto inmediato, pagándosele una indemnización por despido igual a diez meses de salario, calculada en función de la remuneración que percibía en dicho momento, que estaba reducida a la mitad debido a la reducción equivalente de sus prestaciones laborales.

La Sra. Meerts impugnó el importe de esta indemnización por despido ante el arbeidsrechtbank van Turnhout (tribunal de trabajo de Turnhout, Bélgica). En efecto, solicitó que la indemnización por despido se calculase en función de la remuneración en jornada completa que habría percibido de no haber reducido sus prestaciones laborales en el marco de su permiso parental.

En este contexto, el Hof van Cassatie (Tribunal de casación belga), que tramita el litigio, ha transmitido una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia.

El Tribunal de Justicia señala que la cláusula 2, punto 6, del Acuerdo marco sobre el permiso parental dispone que los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final de dicho permiso.

Como se desprende tanto de su tenor como del contexto en que se inserta, esta disposición tiene por objeto evitar la pérdida o la reducción de los derechos derivados de la relación laboral que ya hayan sido adquiridos o estén en curso de adquisición a los que el trabajador pueda tener derecho cuando inicia un permiso parental, así como garantizar que, al finalizar dicho permiso, el

¹ 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).

trabajador se encuentre, por lo que respecta a tales derechos, en la misma situación en que se hallaba antes del citado permiso.

Habida cuenta del objetivo de igualdad de trato entre hombres y mujeres perseguido por el Acuerdo marco sobre el permiso parental, **la obligación de respeto de los derechos adquiridos o en curso de adquisición, debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social comunitario** que reviste una especial importancia y que, por tanto, no puede ser interpretado de manera restrictiva.

De los objetivos del Acuerdo marco sobre el permiso parental, resulta que el concepto de «derechos adquiridos o en curso de adquisición» del referido Acuerdo marco comprende la totalidad de los derechos y ventajas, en dinero o en especie, derivados directa o indirectamente de la relación laboral, a los que el trabajador puede tener derecho frente al empresario en la fecha de inicio del permiso parental.

Entre tales derechos y ventajas figuran todos los relativos a las condiciones laborales, como el derecho de un trabajador a tiempo completo que disfruta de un permiso parental en jornada parcial a un período de preaviso en caso de resolución unilateral por el empresario de un contrato por tiempo indefinido, cuya duración se calcula en función la antigüedad del trabajador en la empresa y cuyo objetivo es facilitar la búsqueda de un nuevo empleo.

Este conjunto de derechos y ventajas sería papel mojado si, en el supuesto de que no se observe el período legal de preaviso en caso de despido realizado durante un permiso parental en jornada parcial, un trabajador contratado a tiempo completo perdiera el derecho a que la indemnización por despido que le corresponda se determine en función de la remuneración correspondiente a su contrato de trabajo.

Por tanto, una legislación nacional que lleve a una reducción de los derechos derivados de la relación laboral en caso de permiso parental podría disuadir al trabajador de acogerse a tal permiso e incitar al empresario a despedir, de entre los trabajadores, preferentemente a aquellos que se encuentren en situación de permiso parental. Esto iría directamente en sentido opuesto a la finalidad del Acuerdo marco sobre el permiso parental, uno de cuyos objetivos es conciliar mejor la vida familiar y profesional.

El Tribunal de Justicia concluye que el Acuerdo marco sobre el permiso parental se opone a que, en caso de resolución unilateral por el empresario, sin que concurren razones imperiosas o sin observar el plazo legal de preaviso, del contrato de trabajo de un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras que este último disfruta de un permiso parental en jornada parcial, la indemnización que debe pagarse a dicho trabajador se determine en función de la remuneración reducida que percibe cuando el despido tiene lugar.

RECORDATORIO: 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 comunitario o sobre la validez de un acto comunitario. 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 idéntico.

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: Agnès Lopez Gay ☎ (+352) 4303 3667