



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA n.º 60/19

Luxemburgo, 8 de mayo de 2019

Sentencia en el asunto C-486/18
RE/Praxair MRC SAS

El cálculo de las indemnizaciones por despido y de recolocación de un trabajador por cuenta ajena en permiso parental a tiempo parcial debe efectuarse sobre la base de la retribución a tiempo completo

Una normativa nacional contraria supone una discriminación indirecta por razón de sexo

RE fue contratada el 22 de noviembre de 1999 por Praxair MRC como asistente comercial mediante un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo completo y, posteriormente, a partir del 1 de agosto de 2000, mediante un contrato indefinido a tiempo completo. La trabajadora disfrutó de un primer permiso de maternidad, seguido de un permiso parental de dos años por cuidado de hijos. Más adelante disfrutó de un segundo permiso de maternidad, seguido de un permiso parental por cuidado de hijos en forma de reducción en una quinta parte de su jornada laboral. Este último permiso debía finalizar el 29 de enero de 2011.

El 6 de diciembre de 2010 RE fue despedida en el marco de un procedimiento de despido colectivo por causas económicas. La trabajadora aceptó un permiso de recolocación de nueve meses de duración.

La trabajadora renunció a la reducción de su jornada a partir del 1 de enero de 2011, quedando definitivamente extinta la relación laboral entre RE y Praxair MRC el 7 de septiembre de 2011.

RE impugna las modalidades de cálculo de la indemnización por despido y del subsidio por permiso de recolocación abonados con motivo de su despido por causas económicas, que tuvo lugar mientras disfrutaba de un permiso parental a tiempo parcial.

La Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), que conoce del litigio, decidió plantear cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia para saber si el Acuerdo Marco sobre el permiso parental¹ se opone a que, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, la indemnización por despido y el subsidio por permiso de recolocación que se han de abonar a dicho trabajador se fijen, al menos parcialmente, sobre la base de la retribución, de menor importe, que percibe en el momento en que tiene lugar el despido. También pregunta al Tribunal de Justicia, en la medida en que un número significativamente mayor de mujeres que de hombres opta por tomar un permiso parental a tiempo parcial, si la consiguiente discriminación indirecta que resulta de ello en lo que atañe a la percepción de una indemnización por despido y de un subsidio por permiso de recolocación, ambos de menor importe, infringe las disposiciones del artículo 157 TFUE relativas al principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia recuerda que el Acuerdo Marco sobre el permiso parental se basa en el compromiso de los interlocutores sociales de establecer medidas destinadas a permitir tanto a los hombres como a las mujeres conciliar sus responsabilidades profesionales y sus obligaciones familiares y que se aplica a todos los trabajadores, hombres y

¹ Acuerdo Marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, que figura en anexo a la 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 1996, 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).

mujeres, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.

También recuerda que, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, su indemnización por despido debe determinarse íntegramente sobre la base de la retribución correspondiente a las prestaciones laborales efectuadas a tiempo completo por ese trabajador. En efecto, una legislación nacional que condujera a una reducción de los derechos derivados de la relación laboral en caso de permiso parental podría disuadir al trabajador de tomar dicho permiso y llevar al empresario a despedir a los trabajadores que se encuentren en situación de permiso parental antes que al resto. 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.

En estas circunstancias, el Acuerdo Marco sobre el permiso parental se opone a una disposición nacional que entraña tener en cuenta la retribución, de menor importe, percibida por un trabajador que disfruta de un permiso parental a tiempo parcial cuando tiene lugar el despido.

En lo que atañe al subsidio por permiso de recolocación, el Tribunal de Justicia observa que esta retribución constituye un derecho derivado de la relación laboral, a la que el trabajador puede tener derecho frente al empresario. El mero hecho de que el abono de ese subsidio no tenga carácter automático y de que se produzca durante el período del permiso de recolocación que exceda la duración del preaviso no altera esta conclusión. En estas circunstancias, el Acuerdo Marco sobre el permiso parental es aplicable a una prestación como el subsidio por permiso de recolocación.

De este modo, el Tribunal de Justicia concluye que, al igual que ocurre con la indemnización por despido, **con arreglo al Acuerdo Marco sobre el permiso parental una prestación como el subsidio por permiso de recolocación debe determinarse íntegramente en función de la retribución correspondiente a las prestaciones laborales efectuadas a tiempo completo por ese trabajador.**

En relación con la cuestión de la conformidad con el artículo 157 TFUE de la diferencia de trato vinculada al permiso parental, el Tribunal de Justicia indica en un primer momento que el concepto de «retribución» objeto de dicho artículo debe interpretarse en sentido amplio y que, en consecuencia, prestaciones como la indemnización por despido y el subsidio por permiso de recolocación deben calificarse de «retribuciones», en el sentido del artículo 157 TFUE.

En un segundo momento, el Tribunal de Justicia recuerda que existe discriminación indirecta por razón de sexo cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un número mayor de trabajadores de un sexo que del otro. Esa medida sólo será compatible con el principio de igualdad de trato si la diferencia de trato entre ambas categorías de trabajadores que genera está justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

La Cour de cassation ha indicado en la remisión prejudicial que un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres optan por disfrutar de un permiso parental a tiempo parcial, dado que, en Francia, el 96 % de los trabajadores que toman un permiso parental son mujeres. En ese supuesto, una normativa nacional como la francesa sólo sería compatible con el principio de igualdad de trato si la diferencia de trato entre trabajadoras y trabajadores ocasionada pudiese estar justificada, en su caso, por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. A este respecto, el Tribunal de Justicia observa que el Estado miembro de que se trata no invoca ningún factor objetivamente justificado y, por tanto, concluye que **la normativa controvertida no resulta conforme con el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, tal como establece el artículo 157 TFUE.**

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: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.