

STJUE de 27 de febrero de 2014, asunto C-588/12

Indemnización por despido de una trabajadora que redujo su jornada para prestar servicios a tiempo parcial debido a un permiso parental: debe calcularse teniendo en cuenta la jornada a tiempo completo (acceso al texto de la sentencia)

Una trabajadora estaba empleada a tiempo completo desde 2005. En 2009 se **suspendió su contrato de trabajo por permiso de maternidad** y posteriormente, conforme a la legislación belga, **solicitó un permiso parental, escogiendo la prestación de servicios a tiempo parcial**. El día que tenía que reincorporarse, **la empresa resolvió unilateralmente su contrato**. Según la ley belga, al suspenderse el contrato de trabajo el empresario no podía realizar ninguna actuación dirigida a resolver unilateralmente el contrato de trabajo, salvo que concurren razones imperiosas o causa justa. En primera instancia, el juzgado entendió que los motivos alegados por la empresa (falta de trabajo y supresión de las funciones que venía efectuando la trabajadora) no encajaban ni en causa justa ni en una razón imperiosa, por lo que correspondía abonar la indemnización legalmente establecida de 6 meses de remuneración.

Recurrida la resolución, **la trabajadora solicitó que la indemnización fuera calculada sobre la base de la remuneración de prestaciones laborales efectuadas a tiempo completo**. El Tribunal de segunda instancia planteó cuestión prejudicial. **El TJUE entiende que efectivamente la indemnización debe calcularse teniendo en cuenta la remuneración a tiempo completo, por los siguientes motivos:**

- La cláusula 2.1 de 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*, permite a los progenitores interrumpir su actividad profesional para dedicarse a las responsabilidades familiares, garantizándoles que podrán volver a ocupar, en principio, su mismo puesto de trabajo.
- **El objetivo del permiso parental**, consistente en permitir a hombres y mujeres la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares, **debe interpretarse en el sentido que refleja un derecho social de la Unión de especial importancia**, no pudiendo interpretarse de manera restrictiva.
- La medida de protección de 6 meses de remuneración para los casos como el presente **carecería de efecto útil si la indemnización se determinara sobre la base de la remuneración reducida, pues no habría un efecto disuasorio suficiente para evitar el despido de trabajadores que se encuentren en situación de permiso parental. Lo contrario implicaría, además, un incremento en la precariedad** del empleo de los trabajadores que opten por disfrutar el permiso parental, **así como les disuadiría de poder acogerse a él**.
- De acuerdo con la cláusula 2.6 de la citada Directiva, **los derechos adquiridos o en curso de adquisición**, como el que ostentaba la trabajadora al haber prestado servicios a tiempo completo, **se mantienen sin modificaciones hasta el final del permiso**.

Es importante remarcar, según indica la sentencia, que la legislación belga ya había incorporado en ese momento la *Directiva 96/34/CE* (actualmente derogada por la *Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE*).