

STJUE de 27 de febrer de 2014, assumpte C-588/12

Indemnització per acomiadament d'una treballadora que va reduir la seva jornada per a prestar serveis a temps parcial pel gaudiment d'un permís parental: s'ha de calcular tenint en compte la jornada a temps complet (accés al text de la sentència)

Una treballadora prestava serveis a temps complet des de 2005. El 2009 es va **suspendre el seu contracte de treball per permís de maternitat** i posteriorment, conforme a la legislació belga, **va sol·licitar un permís parental, escollint la prestació de serveis a temps parcial**. El dia que s'havia de reincorporar, **l'empresa va resoldre unilateralment el seu contracte**. Segons la llei belga, en suspendre's el contracte de treball l'empresari no podia realitzar aquella actuació adreçada a resoldre unilateralment el contracte de treball, llevat pels casos de raons imperioses o causa justa. En primera instància, el jutjat va entendre que els motius al·legats per l'empresa (manca de feina i supressió de les funcions que venia efectuant la treballadora) no encaixaven ni en causa justa ni en una raó imperiosa, raó per la qual corresponia abonar la indemnització legalment establerta de 6 mesos de remuneració.

Recorreguda la resolució, **la treballadora va sol·licitar que la indemnització es calculés sobre la base de la remuneració de prestacions laborals efectuades a temps complet**. El Tribunal de segona instància va plantejar qüestió prejudicial. **El TJUE entén que efectivament la indemnització s'ha de calcular tenint en compte la remuneració a temps complet, pels següents motius:**

- La clàusula 2.1 de la *Directiva 96/34/CE del Consell de 3 de juny de 1996 relativa a l'Acord marc sobre el permís parental celebrat per la UNICE, el CEEP i la CES*, permet als progenitors interrompre la seva activitat professional per a dedicar-se a les responsabilitats familiars, tot garantint que podran tornar a ocupar, en principi, el seu mateix lloc de treball.
- **L'objectiu del permís parental**, consistent a permetre a homes i dones la conciliació de responsabilitats professionals i familiars, **s'ha d'interpretar en el sentit que reflecteix un dret social de la Unió d'especial importància**, no podent interpretar-se de manera restrictiva.
- La mesura de protecció de 6 mesos de remuneració per a casos com el present **no tindrien efecte útil si la indemnització es determinés sobre la base de la remuneració reduïda, atès que no hi hauria un efecte dissuasori suficient per a evitar l'acomiadament de treballadors que es trobessin en situació de permís parental. El contrari implicaria, a més, un increment en la precarietat de l'ocupació dels treballadors que optin per gaudir el permís parental, així com els dissuadiria de poder acollir-s'hi.**
- D'acord amb la clàusula 2.6 de la citada Directiva, **els drets adquirits o en curs d'adquisició**, com el que ostentava la treballadora en haver prestat serveis a temps complet, **es mantenen sense modificacions fins a la finalització del permís.**

És important remarcar, segons indica la sentència, que la legislació belga ja havia incorporat en aquell moment la *Directiva 96/34/CE* (actualment derogada per la *Directiva 2010/18/UE del Consell de 8 de març de 2010 per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE*).