

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 27 de febrero de 2014 (*)

«Política social – Directiva 96/34/CE – Acuerdo marco sobre el permiso parental – Cláusulas 1 y 2, apartado 4 – Permiso parental a tiempo parcial – Despido del trabajador sin que concurran razones imperiosas o una justa causa – Indemnización global de protección por acogerse a un permiso parental – Base del cálculo de la indemnización»

En el asunto C-588/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el arbeidshof te Antwerpen (Bélgica), mediante resolución de 10 de diciembre de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 14 de diciembre de 2012, en el procedimiento entre

Lyreco Belgium NV

y

Sophie Rogiers,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. M. Ilešič, Presidente de Sala, los Sres. C.G. Fernlund, A. Ó Caoimh (Ponente), la Sra. C. Toader y el Sr. E. Jarašiūnas, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Jääskinen;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Lyreco Belgium NV, por el Sr. E. Lievens, advocaat;
- en nombre del Gobierno belga, por las Sras. M. Jacobs y L. Van den Broeck, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Gheorghiu y el Sr. M. van Beek, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 1 y 2, apartado 4, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), 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 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) (en lo sucesivo, «Directiva 96/34»).
- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre Lyreco Belgium NV (en lo sucesivo, «Lyreco») y la Sra. Rogiers en relación con el cálculo de la indemnización global de protección que se ha de abonar a ésta por su despido ilegal, producido en el transcurso de un permiso parental a tiempo parcial.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 El preámbulo del Acuerdo marco estipula en su primer párrafo lo siguiente:

«El Acuerdo marco adjunto representa un compromiso de la UNICE [Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa], el CEEP [Centro Europeo de Empresas Públicas] y [la] CES [Confederación Europea de Sindicatos] para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental [...] como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.»
- 4 A tenor de los apartados 4 a 6 de las consideraciones generales del Acuerdo marco:
 - «4. Considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores [adoptada en la sesión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989], en su punto 16 relativo a la igualdad de trato para hombres y mujeres, prevé el establecimiento de medidas que permitan a éstos compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares;
 5. Considerando que la Resolución del Consejo, de 6 de diciembre de 1994, reconoce que una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional, y toma nota del importante papel de los interlocutores sociales en este ámbito y en la oferta a hombres y mujeres de una posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares;
 6. Considerando que las medidas para conciliar la vida profesional y familiar deben fomentar la introducción de nuevos modos flexibles de organización del trabajo y del tiempo, más adaptados a las necesidades cambiantes de la sociedad y que deben tener en cuenta a la vez las necesidades de las empresas y de los trabajadores.»
- 5 La cláusula 1 del Acuerdo marco establece lo siguiente:
 - «1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan.
 2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, hombres y 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.»

6 La cláusula 2 del Acuerdo marco, titulada «Permiso parental», es del siguiente tenor:

«1. En virtud del presente Acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.

[...]

3. Las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por ley y/o convenios colectivos en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán en particular:

- a) decidir si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo;
- b) subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año;

[...]

4. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado la solicitud o cogido un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales.

5. Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su situación laboral.

6. 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 del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales.

[...]»

Derecho belga

7 En Bélgica, la transposición de la Directiva 96/34 se llevó a cabo, con respecto a los trabajadores del sector privado, mediante el koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (Real Decreto relativo a la introducción del derecho a un permiso parental en el marco de la interrupción de la carrera profesional), de 29 de octubre de 1997 (*Belgisch Staatsblad* de 7 de noviembre de 1997, p. 29930), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Real Decreto de 1997»), y mediante determinadas disposiciones del capítulo IV, sección 5, titulada «Interrupción de la carrera profesional», de la *herstelwet houdende sociale bepalingen* (Ley de saneamiento que contiene disposiciones sociales), de 22 de enero de 1985 (*Belgisch Staatsblad* de 24 de enero de 1985, p. 6999; en lo sucesivo, «Ley de

saneamiento»).

8 En virtud del artículo 2, apartado 1, del Real Decreto de 1997, en relación con los artículos 100 y 102 de la Ley de saneamiento, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un permiso parental con arreglo a alguna de las siguientes modalidades:

- suspensión de la ejecución del contrato de trabajo durante un período de tres meses (artículo 100 de dicha Ley);
- reducción de la jornada laboral a la mitad durante seis meses o reducción de la jornada laboral a una quinta parte durante quince meses (artículo 102 de la misma Ley).

9 El artículo 6, apartado 1, del citado Real Decreto dispone que el trabajador que pretenda ejercer el derecho al permiso parental debe avisar al empresario con una antelación mínima de dos meses y máxima de tres meses. Este plazo puede reducirse de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

10 No obstante, en virtud del artículo 4 del Real Decreto de 1997, el trabajador tendrá derecho al permiso parental únicamente si, en el período de quince meses que precede a la comunicación escrita al empresario, ha estado vinculado a éste mediante contrato de trabajo al menos durante doce meses.

11 El artículo 101 de la Ley de saneamiento establece un régimen de protección frente al despido aplicable especialmente al permiso parental. Este artículo presenta la siguiente redacción:

«Cuando se suspenda la ejecución del contrato de trabajo [...] o cuando se reduzcan las prestaciones laborales conforme al artículo 102, apartado 1, [...] el empresario no podrá realizar ninguna actuación dirigida a resolver unilateralmente la relación laboral, salvo que concurran razones imperiosas recogidas en el artículo 35 de la Ley [...] sobre los contratos de trabajo [(wet betreffende de arbeidsovereenkomsten), de 3 de julio de 1978 (*Belgisch Staatsblad* de 22 de agosto de 1978, p. 9277; en lo sucesivo, «Ley de 1978»)] o una justa causa.

[...]

Será suficiente el motivo que ha sido reconocido como tal por el juez y cuya naturaleza y origen sean ajenos a la suspensión contemplada en los artículos 100 y 100 *bis* o a la reducción prevista en los artículos 102 y 102 *bis*.

[...]

El empresario que, a pesar de lo dispuesto en el párrafo primero, resuelva el contrato de trabajo sin que concurran razones imperiosas o una justa causa deberá abonar al trabajador una indemnización global [de protección] equivalente a la remuneración de seis meses, sin perjuicio de las indemnizaciones que se le deban por la ruptura del contrato de trabajo.»

12 De los autos se desprende que estas últimas indemnizaciones comprenden, en particular, la «indemnización compensatoria por falta de preaviso», que regula el artículo 39 de la Ley de 1978. Este artículo preceptúa concretamente lo siguiente:

«Cuando el contrato de trabajo se haya celebrado por tiempo indefinido, la parte que resuelva dicho contrato sin que concurran razones imperiosas o sin observar el plazo de preaviso fijado en los artículos 59, 82, 83, 84 y 115 [de la Ley de 1978] estará obligada a abonar a la otra parte una

indemnización que será igual a la remuneración corriente que corresponda, ya a la duración del plazo de preaviso, ya a la parte restante de este plazo.

[...]

La indemnización comprenderá no sólo la remuneración corriente, sino también las ventajas adquiridas en virtud del contrato.»

13 A tenor del artículo 103 de la Ley de saneamiento:

«En caso de resolución unilateral del contrato de trabajo por parte del empresario, el plazo de preaviso en el que ha de ser puesto en conocimiento del trabajador que haya reducido sus prestaciones conforme al artículo 102 (y 102 *bis*) se calculará como si el trabajador no hubiera reducido sus prestaciones laborales. Deberá tenerse en cuenta también este mismo plazo de preaviso para determinar la indemnización [por despido] prevista en el artículo 39 de la Ley [de 1978].»

14 De los autos se desprende asimismo que, a raíz de la sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de octubre de 2009, Meerts (C-116/08, Rec. p. I-10063), el artículo 105, apartado 3, de la Ley de saneamiento fue modificado, teniendo actualmente la siguiente redacción:

«Cuando se resuelva el contrato de trabajo durante un período de reducción de las prestaciones laborales en el marco de un permiso parental del que se disfruta conforme a la presente sección, se entenderá por “remuneración corriente”, en el sentido del artículo 39 de la Ley [de 1978], la remuneración a la que habría tenido derecho el trabajador en virtud de su contrato de trabajo si no hubiese reducido sus prestaciones.»

15 Según el órgano jurisdiccional remitente, «la normativa relativa a la indemnización [global] de protección» no ha sido objeto de modificación.

Litigio principal y cuestión prejudicial

16 La Sra. Rogiers trabajó para Lyreco desde el 3 de enero de 2005 en régimen de jornada completa en el marco de un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

17 La ejecución de este contrato fue suspendida debido a un permiso de maternidad del que disfrutó la Sra. Rogiers en el período comprendido entre el 9 de enero y el 26 de abril de 2009.

18 A partir del 27 de abril de 2009, la Sra. Rogiers debería haber reanudado su trabajo en régimen de media jornada en el marco de un permiso parental que se le había concedido por una duración de cuatro meses.

19 Mediante carta certificada de 27 de abril de 2009, Lyreco resolvió el contrato de trabajo de la Sra. Rogiers con un plazo de preaviso de cinco meses, y con efecto el 1 de mayo de 2009. Según la resolución de remisión, el contrato de trabajo de la Sra. Rogiers finalizó el 31 de agosto de 2009.

20 La Sra. Rogiers interpuso un recurso contra el despido del que fue objeto ante el arbeidsrechtbank te Antwerpen (Juzgado de lo social de Amberes) impugnando los motivos del despido invocados por Lyreco, que consistían esencialmente, por una parte, en la imposibilidad de emplear a aquélla habida cuenta de la falta de trabajo, y, por otra, en el rechazo de aquélla a aceptar las otras funciones que se le propusieron tras la supresión de la función de «Recruitment Manager» que venía desempeñando antes de disfrutar de su permiso parental.

- 21 Mediante sentencia de 21 de septiembre de 2011, dicho órgano jurisdiccional condenó a Lyreco al pago de una indemnización global de protección equivalente a seis meses de remuneración, prevista en el artículo 101 de la Ley de saneamiento, por la resolución unilateral del contrato de trabajo de la Sra. Rogiers, sin que concurrieran razones imperiosas o una justa causa, durante el período de su permiso parental. Según esa sentencia, el importe de tal indemnización debía calcularse sobre la base de la remuneración abonada a la Sra. Rogiers en la fecha de su despido, a saber, el 27 de abril de 2009, esto es, el salario correspondiente a las prestaciones laborales en régimen de media jornada que aquélla efectuaba debido al permiso parental a tiempo parcial del que disfrutaba.
- 22 El 14 de diciembre de 2011, Lyreco interpuso un recurso de apelación contra dicha sentencia ante el arbeidshof te Antwerpen (Tribunal de lo social de Amberes). La Sra. Rogiers se adhirió a la apelación ante ese mismo Tribunal solicitando que el importe de la indemnización global de protección a cuyo pago se había condenado a Lyreco se calculara sobre la base de la remuneración de prestaciones laborales efectuadas a tiempo completo.
- 23 Mediante sentencia de 10 de diciembre de 2012, el arbeidshof te Antwerpen confirmó que la Sra. Rogiers había sido despedida sin que concurrieran razones imperiosas o una justa causa durante el período de su permiso parental y que, en consecuencia, tenía derecho a que se le abonara una indemnización global de protección equivalente a seis meses de remuneración.
- 24 Asimismo, el citado tribunal hizo suyas las observaciones que figuran en el informe que le presentó el ministerio público, el cual calificó de «absurdo» el sistema de cálculo de la indemnización debida a la Sra. Rogiers tal como se había aplicado en la sentencia de 21 de septiembre de 2011, dado que, según la lógica seguida por esa sentencia, el disfrute de un permiso parental a tiempo completo, al implicar una reducción de las prestaciones laborales del 100 %, debería abocar a que se calculara la indemnización global de protección sobre la base de una remuneración nula, lo cual no tendría ningún sentido. Sentado lo anterior, el referido tribunal estima que las razones barajadas en la sentencia Meerts, antes citada, relativas a la indemnización compensatoria por falta de preaviso que regula el artículo 39 de la Ley de 1978, no pueden extrapolarse necesariamente a la indemnización global de protección controvertida en el litigio de que conoce.
- 25 En estas circunstancias, el arbeidshof te Antwerpen decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Se oponen las disposiciones de las cláusulas 1 y 2, apartado 4, del Acuerdo marco [...] a que la indemnización [global] de protección, que debe ser abonada al trabajador que estaba vinculado a un empresario en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido en régimen de jornada completa y cuyo contrato de trabajo es resuelto unilateralmente por el empresario sin que concurren razones imperiosas o una justa causa durante un período en el que las prestaciones se han reducido en un 20 % o un 50 % debido al disfrute de un permiso parental, se calcule sobre la base del salario adeudado durante dicho período, cuando el mismo trabajador tendría derecho a una indemnización de protección correspondiente al salario en régimen de jornada completa en el supuesto de que hubiese reducido sus prestaciones en un 100 %?»

- 26 En respuesta a una solicitud de aclaraciones dirigida por el Tribunal de Justicia al arbeidshof te Antwerpen conforme al artículo 101 de su Reglamento de Procedimiento, este último indicó que la sentencia dictada por la Cour de cassation el 15 de febrero de 2010, que citó el Gobierno belga en sus observaciones escritas formuladas en el marco del presente procedimiento, no puede tener incidencia alguna en el tratamiento de la petición de decisión prejudicial, dado que dicha sentencia no se refiere a la indemnización global de protección prevista en el artículo 101 de la Ley de saneamiento.

Sobre la cuestión prejudicial

- 27 Con carácter liminar, procede recordar que la cláusula 1, apartado 2, del Acuerdo marco, mencionada por el órgano jurisdiccional remitente en el texto de la cuestión prejudicial, se limita a concretar el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, disponiendo que éste se aplicará a todos los trabajadores que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.
- 28 Ha quedado acreditado que tal era el caso de una persona que se encontrara en la situación de la Sra. Rogiers en el litigio principal, de modo que ésta se halla comprendida en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco.
- 29 En estas circunstancias, debe considerarse que, mediante la cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si la cláusula 2, apartado 4, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a que la indemnización global de protección debida al trabajador que disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, en caso de resolución unilateral por parte del empresario, sin que concurren razones imperiosas o una justa causa, del contrato de ese trabajador que ha sido contratado por tiempo indefinido y en régimen de jornada completa, se determine sobre la base de la remuneración reducida percibida por el trabajador en la fecha de su despido.
- 30 Según se desprende tanto del primer párrafo del preámbulo como de los apartados 4 y 5 de las consideraciones generales del Acuerdo marco, así como de la cláusula 1, apartado 1, del propio Acuerdo marco, éste constituye un compromiso de los interlocutores sociales de establecer, mediante disposiciones mínimas, medidas destinadas a permitir a hombres y mujeres conciliar sus responsabilidades profesionales y sus obligaciones familiares (véanse, en este sentido, las sentencias Meerts, antes citada, apartado 35; de 16 de septiembre de 2010, Chatzi, C-149/10, Rec. p. I-8489, apartado 56, y de 20 de junio de 2013, Riežniece, C-7/12, apartado 31).
- 31 Por otro lado, del apartado 6 de las consideraciones generales del Acuerdo marco resulta que las medidas dirigidas a conciliar la vida profesional y la vida familiar deben fomentar la introducción en los Estados miembros de nuevos modos flexibles de organización del trabajo y del tiempo, más adaptados a las necesidades cambiantes de la sociedad y que deben tener en cuenta a la vez las necesidades de las empresas y de los trabajadores (sentencia Meerts, antes citada, apartado 36).
- 32 El Acuerdo marco participa así de los derechos sociales fundamentales inscritos en el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la que remite el Acuerdo marco, en particular en el apartado 4 de sus consideraciones generales, y que se mencionan también en el artículo 151 TFUE, párrafo primero, derechos sociales que están vinculados a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo así como a la existencia de una protección social adecuada de los trabajadores, en este caso de aquéllos que hayan solicitado o se hayan acogido a un permiso parental (véanse, en este sentido, las sentencias Meerts, antes citada, apartado 37; de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Rec. p. I-3527, apartado 52, y Chatzi, antes citada, apartado 36).
- 33 Con esta perspectiva, el Acuerdo marco, conforme a su cláusula 2, apartado 1, permite a los nuevos progenitores interrumpir su actividad profesional para dedicarse a sus responsabilidades familiares, garantizándoles, tal como se establece en el apartado 5 de dicha cláusula, que podrán volver a ocupar, en principio, su puesto de trabajo al término de ese permiso (véanse las sentencias, antes citadas, Chatzi, apartado 57, y Riežniece, apartado 32).

- 34 Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer efectivamente el derecho al permiso parental previsto en el Acuerdo marco, la cláusula 2, apartado 4, de éste exige a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales que adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores frente al despido por haber solicitado o disfrutado un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos o a los usos nacionales.
- 35 Así pues, tal como se desprende de su tenor literal, dicha disposición pretende proteger a los trabajadores frente al despido por haber solicitado o disfrutado un permiso parental (véanse las sentencias, antes citadas, Meerts, apartado 33, y Riežniece, apartado 34).
- 36 Habida cuenta del objetivo perseguido por el Acuerdo marco, recordado en los apartados 30 y 31 de la presente sentencia, consistente en permitir a hombres y mujeres conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares, dicha cláusula 2, apartado 4, debe interpretarse en el sentido de que refleja un derecho social de la Unión que reviste una especial importancia y que, por tanto, no puede interpretarse de manera restrictiva (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Meerts, apartado 42 y jurisprudencia citada, y Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, apartado 54).
- 37 Una normativa nacional que –en caso de resolución unilateral por parte del empresario, sin que concurren razones imperiosas o una justa causa, del contrato de un trabajador contratado por tiempo indefinido y en régimen de jornada completa mientras éste disfruta de un permiso parental– prevé, al igual que la normativa controvertida en el litigio principal, la concesión a dicho trabajador, como complemento de la indemnización debida por la ruptura de su contrato, de una indemnización global de protección equivalente a seis meses de remuneración puede estar incluida entre las «medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado o cogido un permiso parental», en el sentido de la cláusula 2, apartado 4, del Acuerdo marco.
- 38 No obstante, es preciso declarar que tal medida de protección se vería privada de una gran parte de su efecto útil si –en el supuesto de que un trabajador contratado por tiempo indefinido y en régimen de jornada completa, como la Sra. Rogiers en el asunto principal, sea despedido ilegalmente en el transcurso de un permiso parental a tiempo parcial– la indemnización global de protección que el trabajador puede obtener se determinara, no sobre la base de la remuneración correspondiente a su contrato de trabajo en régimen de jornada completa, sino sobre la base de la remuneración reducida abonada durante su permiso parental a tiempo parcial. En efecto, semejante modo de determinar el importe de esta indemnización global podría no tener un efecto disuasorio suficiente para evitar el despido de los trabajadores que se encuentren en situación de permiso parental a tiempo parcial (véase, en este sentido, la sentencia Meerts, antes citada, apartados 46 y 47).
- 39 Tal resultado daría lugar –en contra de uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo marco, recordado en el apartado 32 de la presente sentencia, consistente en garantizar una protección social adecuada a los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental– a un incremento de la precariedad en el empleo de los trabajadores que opten por disfrutar de un permiso parental a tiempo parcial, vaciando de parte de su contenido al régimen de protección que establece la cláusula 2, apartado 4, del Acuerdo marco, y afectaría así gravemente a un principio de derecho social de la Unión que reviste una especial importancia.
- 40 Por otra parte, semejante modo de determinar el importe de la indemnización global de protección, al poder disuadir a determinados trabajadores de acogerse a un permiso parental, sería asimismo contrario a la finalidad del Acuerdo marco, por cuanto éste pretende, como se ha recordado en el apartado 30 de la presente sentencia, una mejor conciliación del ejercicio de la actividad profesional con la vida familiar (véase, en este sentido, la sentencia Meerts, antes citada, apartado 47).

- 41 Por último, dado que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal concede a los trabajadores, conforme a la cláusula 2, apartado 3, letra a), del Acuerdo marco, la posibilidad de optar entre un permiso parental a tiempo completo o a tiempo parcial y prevé, mediante el establecimiento de una indemnización específica, un régimen sancionador para proteger a los trabajadores frente a todo despido ilegal que se produzca en el transcurso de ese permiso, los trabajadores que hayan optado por acogerse a un permiso parental a tiempo parcial, en lugar de a tiempo completo, no pueden verse desfavorecidos si no se quiere menoscabar el objetivo de flexibilidad del Acuerdo marco, tal como se ha recordado en el apartado 31 de la presente sentencia.
- 42 Por lo demás, esta interpretación del Acuerdo marco se ve corroborada, como han alegado el Gobierno belga y la Comisión Europea, por la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo marco, a cuyo tenor 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 este permiso.
- 43 Como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, tanto de su tenor como del contexto en que se inserta se desprende que la citada cláusula 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 trabajador se encuentre, por lo que respecta a tales derechos, en la misma situación en que se hallaba antes de ese permiso (sentencias, antes citadas, Meerts, apartado 39, y Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, apartado 51).
- 44 De los objetivos del Acuerdo marco, recordados en los apartados 30 a 32 de la presente sentencia, resulta que el concepto de «derechos adquiridos o en curso de adquisición», en el sentido de la cláusula 2, apartado 6, del 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 (véanse las sentencias, antes citadas, Meerts, apartado 43, y Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, apartado 53).
- 45 Entre tales derechos y ventajas figuran todos aquéllos relativos a las condiciones de empleo, como el derecho a una indemnización global de protección que tiene el trabajador contratado en el marco de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y en régimen de jornada completa que disfruta de un permiso parental en caso de resolución unilateral por parte del empresario, sin que concurren razones imperiosas o una justa causa, de dicho contrato. En efecto, tal indemnización, cuyo importe está relacionado con la remuneración correspondiente a ese contrato y cuya finalidad es proteger al trabajador frente a un despido motivado por la solicitud o el disfrute de un permiso parental, se abona a ese trabajador debido al empleo que ha ocupado y que seguiría ocupando de no mediar un despido ilegal (véanse, por analogía, las sentencias de 27 de junio de 1990, Kowalska, C-33/89, Rec. p. I-2591, apartados 10 y 11; de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez, C-167/97, Rec. p. I-623, apartados 23 a 28, y Meerts, antes citada, apartado 44).
- 46 Así pues, es pacífico, en el asunto principal, que un trabajador como la Sra. Rogiers –que, habiendo trabajado para el empresario en el marco de un contrato de trabajo durante un período determinado, reunía los requisitos, según las normas del Derecho nacional, para disfrutar de un permiso parental– podía invocar el derecho a la indemnización global de protección que regula el artículo 101 de la Ley de saneamiento desde el inicio de su permiso parental. El hecho de que tal derecho sólo beneficie efectivamente al trabajador cuando el empresario lo despidiera posteriormente de manera ilegal en el transcurso de un permiso parental carece de pertinencia a este respecto.
- 47 En consecuencia, cuando un trabajador contratado en el marco de un contrato de trabajo por tiempo

indefinido y en régimen de jornada completa ha sido despedido ilegalmente, como sucede en el asunto principal, en el transcurso del permiso parental a tiempo parcial del que disfrutaba, una indemnización global de protección, como la prevista por la normativa belga, debe, para atenerse a las exigencias del Acuerdo marco, determinarse sobre la base de la remuneración correspondiente a las prestaciones laborales en régimen de jornada completa de dicho trabajador.

- 48 En atención a las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial que la cláusula 2, apartado 4, del Acuerdo marco, que figura en anexo a la Directiva 96/34, considerada a la luz tanto de los objetivos perseguidos por este Acuerdo marco como del apartado 6 de la propia cláusula 2, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que la indemnización global de protección debida a un trabajador que disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, en caso de resolución unilateral por parte del empresario, sin que concurren razones imperiosas o una justa causa, del contrato de dicho trabajador, que ha sido contratado por tiempo indefinido y en régimen de jornada completa, sea determinada sobre la base de la remuneración reducida que percibe el trabajador en la fecha de su despido.

Costas

- 49 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquéllos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

La cláusula 2, apartado 4, del 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, en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, considerada a la luz tanto de los objetivos perseguidos por este Acuerdo marco como del apartado 6 de la propia cláusula 2, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que la indemnización global de protección debida a un trabajador que disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, en caso de resolución unilateral por parte del empresario, sin que concurren razones imperiosas o una justa causa, del contrato de dicho trabajador, que ha sido contratado por tiempo indefinido y en régimen de jornada completa, sea determinada sobre la base de la remuneración reducida que percibe el trabajador en la fecha de su despido.

Firmas

* Lengua de procedimiento: neerlandés.