CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. JEAN MISCHO

presentadas el 16 de noviembre de 2000 [1]

1. La presente cuestión prejudicial versa sobre un conflicto negativo de leyes nacionales originado por la interpretación divergente que dan las instituciones de seguridad social belga y neerlandesa a los conceptos de «paro parcial» y de «paro total» que figuran en el artículo 71, apartado 1, letra a), incisos i) y ii), del Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad (en lo sucesivo, «Reglamento»), en su versión modificada por el Reglamento (CEE) nº 2001/83 del Consejo, de 2 de junio de 1983, y actualizado a la fecha en que se produjeron los hechos. [2]

I. Marco jurídico

2. Las disposiciones de Derecho comunitario pertinentes para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas figuran en los artículos 13 y 71, apartado 1, letra a), incisos i) y ii), del Reglamento.

3. En el artículo 13 se establece:

«1. Sin perjuicio de las disposiciones del artículo 14 *quater*, las personas a las cuales sea aplicable el presente Reglamento sólo estarán sometidas a la legislación de un único Estado miembro. Esta legislación será determinada con arreglo a las disposiciones del presente título.

2. Sin perjuicio de las disposiciones de los artículos 14 al 17:

a) la persona que ejerza una actividad por cuenta ajena en el territorio de un Estado miembro estará sometida a la legislación de este Estado, incluso cuando resida en el territorio de otro Estado miembro o aunque la empresa o el empresario que la ocupa tenga su sede o su domicilio en el territorio de otro Estado miembro;

1 — Lengua original: francés.

2 — DO L 149, p. 2; EE 05/01, p. 98; Reglamento (CEE) nº 2001/83 (DO L 230, p. 6; EE 05/03, p. 53).

b) [...]»

4. En el artículo 71, apartado 1, letra a), incisos i) y ii), se prevé:

«El trabajador por cuenta ajena en situación de desempleo que residiera, mientras ocupaba su último empleo, en el territorio de un Estado miembro distinto del Estado competente, disfrutará de las prestaciones conforme a las normas siguientes:

a) i) el trabajador fronterizo que se halle en paro parcial o accidental en la empresa que le da ocupación, disfrutará de las prestaciones con arreglo a lo dispuesto en la legislación del Estado competente como si residiese en el territorio del mismo; estas prestaciones serán abonadas por la institución competente;

ii) el trabajador fronterizo que se halle en paro total disfrutará de las prestaciones con arreglo a lo dispuesto en la legislación del Estado miembro en cuyo territorio resida, como si hubiera estado sometido a dicha legislación mientras ocupaba su último empleo; estas prestaciones serán abonadas y sufragadas por la institución del lugar de residencia».

II. Hechos

5. De la resolución de remisión y de los autos del órgano jurisdiccional nacional se desprende que el Sr. de Laat, nacional neerlandés, reside en los Países Bajos con su familia. Trabajó como gerente para Amstelstad Belgium en Bree (Bélgica), del 1 de diciembre de 1994 hasta el 30 de noviembre de 1996, ambos inclusive, fecha en la que se extinguió la relación laboral. Amstelstad Belgium volvió a contratar al Sr. de Laat como limpiacristales, en virtud de un contrato de trabajo a tiempo parcial de 13 horas semanales con efectos a partir del lunes 2 de diciembre de 1996.

6. Según las observaciones de la Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen neerlandesa (en lo sucesivo, «LISV»), en la época de los hechos, Amstelstad Belgium atravesaba dificultades económicas, pero no quería prescindir del Sr. de Laat, quien, por otra parte, reanudó su trabajo a tiempo completo en Amstelstad Belgium en febrero de 1997.

7. El órgano jurisdiccional remitente señala que, el 30 de noviembre de 1996, el Sr. de

Laat presentó ante el LISV una solicitud de prestación por desempleo con arreglo a la Werkloosheidswet neerlandesa (en lo sucesivo, «WW»), con motivo del paro parcial en que se encontraba desde el 2 de diciembre de 1996.

8. El LISV desestimó esta solicitud en virtud del artículo 71, apartado 1, letra a), inciso i), del Reglamento y remitió al Sr. de Laat a la institución belga competente puesto que consideraba que se hallaba en situación de paro parcial. En efecto, según el LISV, había subsistido un vínculo con el país de trabajo a través del contrato de trabajo a tiempo parcial celebrado por el Sr. de Laat con Amstelstad Belgium, y, por tanto, el Sr. de Laat no podía solicitar una prestación por desempleo en los Países Bajos, país de residencia, sino que se le debía aplicar la legislación del país de trabajo, que en el caso de autos es la legislación belga.

9. Asimismo, el Sr. de Laat había presentado ante la institución belga competente una solicitud para obtener una prestación denominada «garantía de ingresos», alegando que a partir del 2 de diciembre de 1996 se vio obligado a trabajar a tiempo parcial en su empresa.

10. La institución belga competente desestimó la solicitud basándose en que, de conformidad con el Derecho belga y, a su juicio, con el artículo 71, apartado 1, letra a), inciso ii), del Reglamento, el Sr. de Laat debía ser considerado un trabajador fronterizo en paro total, de modo que se le debía aplicar la legislación del país de residencia, en el caso de autos, los Países Bajos.

11. El Sr. de Laat no impugnó la resolución de la institución belga competente y se limitó a interponer un recurso contra la resolución del LISV. El Arrondissementsrechtbank te Roermond (Países Bajos) (en lo sucesivo, «órgano jurisdiccional remitente»), después de tener conocimiento de las resoluciones divergentes de las instituciones belga y neerlandesa competentes y al tener dudas sobre la interpretación de los conceptos de paro parcial y de paro total a efectos del artículo 71, apartado 1, letra a), incisos i) y ii), del Reglamento, ha planteado las siguientes cuestiones.

III. Las cuestiones prejudiciales

«1) A efectos de determinar si un trabajador fronterizo se halla en paro parcial y puede, por tanto, solicitar una prestación al Estado miembro competente al amparo del artículo 71, apartado 1, letra a), inciso i), del Reglamento nº 1408/71, o si se halla en paro total y puede, por tanto, solicitar una prestación al Estado miembro en el que reside, al amparo del artículo 71, apartado 1, letra a), inciso ii), del Regla-

mento nº 1408/71, ¿es pertinente el hecho de que un trabajador por cuenta ajena deba considerarse en situación de paro parcial o de paro total con arreglo a la legislación interna del Estado miembro competente o del Estado miembro en el que reside, o debe darse a los conceptos de paro total y paro parcial un contenido comunitario uniforme?

2) Si es pertinente la calificación efectuada con arreglo a la legislación interna, ¿qué calificación debe prevalecer cuando la apreciación efectuada con arreglo a la legislación del Estado miembro competente y la efectuada con arreglo a la legislación del Estado miembro en el que reside el trabajador por cuenta ajena conducen a resultados distintos?

3) Si la calificación efectuada con arreglo a la legislación interna no es pertinente y debe darse a los conceptos de paro parcial y de paro total un contenido comunitario uniforme, ¿qué criterio debe entonces aplicarse?

4) ¿Es decisivo, a estos efectos, el hecho de que siga o no existiendo un vínculo con el país de trabajo y, de ser así, qué requisitos deben cumplirse para que exista un vínculo de esta naturaleza? ¿Existe dicho vínculo cuando:

a) el trabajador tiene perspectivas concretas de reanudar el trabajo en la antigua empresa, o

b) el trabajador por cuenta ajena sigue trabajando en el mismo país, aunque con jornada reducida?

5) ¿O para comprobar que se cumple el requisito establecido en la tercera cuestión debe utilizarse un criterio más formal, como, por ejemplo, el hecho de que subsista o no una relación laboral con arreglo al Derecho del trabajo?

6) Teniendo en cuenta las respuestas a las cuestiones planteadas, un trabajador fronterizo que, inmediatamente después de la extinción de su relación laboral a tiempo completo, comienza a trabajar a tiempo parcial en la misma empresa ¿debe ser considerado trabajador fronterizo en paro parcial a

efectos del artículo 71, apartado 1, letra a), inciso i), del Reglamento, o trabajador fronterizo en paro total a efectos del artículo 71, apartado 1, letra a), inciso ii), del Reglamento?»

IV. Observaciones presentadas al Tribunal de Justicia

12. En lo que respecta a la interpretación de los conceptos de «paro parcial» y de «paro total» a efectos del Reglamento, el LISV propone remitirse a la jurisprudencia del órgano jurisdiccional supremo neerlandés, el Centrale Raad van Beroep, según la cual existe paro total cuando, en el momento de producirse la situación de desempleo, ya no cabe considerar que entre el trabajador por cuenta ajena y la empresa existe un vínculo que supone posibilidades concretas de reanudación de la actividad. En cambio, cuando subsiste tal vínculo entre el trabajador y la empresa, se trata de una situación de paro parcial o de paro accidental, y, en caso de paro parcial, el trabajador debe dirigirse al Estado miembro competente para solicitar la prestación por desempleo.

13. El Gobierno belga precisa que, en Bélgica, en el caso de trabajo a tiempo parcial, las horas de inactividad no dan derecho a subsidio por desempleo. Sólo existe, como incentivo, un derecho limitado a una figura denominada prestación de garantía de ingresos. Se trata de una cantidad global que se abona a los desempleados en paro total que aceptan un trabajo a tiempo parcial y que, en consecuencia, pierden la prestación por desempleo. En caso contrario, los trabajadores a tiempo parcial percibirían unos ingresos inferiores a los que percibían antes en concepto de prestación por desempleo.

14. Dado que esta prestación de garantía de ingresos se considera una prestación en el marco del desempleo total, se concede también a los trabajadores empleados a tiempo parcial en los Países Bajos que residen en Bélgica y que percibían anteriormente en Bélgica una prestación por desempleo correspondiente a todos los días de la semana. En cambio, las situaciones de paro parcial son aquellas en las que existe una suspensión temporal del contrato de trabajo, ya sea a tiempo total o a tiempo parcial. La legislación belga reconoce, en particular, las siguientes circunstancias: suspensión por fuerza mayor, por accidente técnico, por inclemencias meteorológicas o por falta de trabajo por causas económicas. La prestación que se concede en este caso es una compensación por las horas que se ha dejado de trabajar debido a circunstancias imprevistas, y es proporcional al número de horas durante las que se ha suspendido la ejecución del contrato de trabajo. El Gobierno belga estima que los conceptos de paro «parcial» y de paro «accidental» que figuran en el artículo 71, apartado 1, letra a), inciso i), del Reglamento incluyen,

en gran parte, los mismos supuestos que el Derecho belga.

15. Remitiéndose a diferentes sentencias del Tribunal de Justicia, el Gobierno portugués estima que un trabajador fronterizo que, desde la extinción de un contrato de trabajo a tiempo completo que le vincula a una empresa determinada, trabaja a tiempo parcial en la misma empresa debe ser considerado como un trabajador fronterizo en paro parcial a efectos del artículo 71, apartado 1, letra a), inciso i), del Reglamento.

16. La Comisión recuerda, en primer lugar, que según el artículo 13, apartado 1, del Reglamento, las personas a las que sea aplicable el Reglamento sólo estarán sometidas a la legislación de un único Estado miembro y que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el Reglamento debe interpretarse de modo que se evite no sólo un conflicto positivo, sino también un conflicto negativo de los regímenes de seguridad social de los Estados miembros.

17. El segundo principio que debe tenerse en cuenta, enunciado en el artículo 13, apartado 2, letra a), del Reglamento, es que éste se basa en el principio de la *lex loci laboris,* es decir, que debe aplicarse al interesado el régimen de seguridad social del Estado miembro en el que trabaja.

18. En lo que respecta al artículo 71 del Reglamento, que establece una excepción a ese principio, el legislador comunitario ha partido de la idea de que cuando un trabajador fronterizo queda en situación de desempleo y, por tanto, se encuentra en el país de residencia, puede recibir la mejor asistencia y percibir lo más fácilmente posible las prestaciones a las que tiene derecho de la institución competente del país de residencia.

19. En cambio, si los vínculos con el país de trabajo no se han cortado del todo, en particular porque el interesado sigue teniendo en él un empleo, aunque sea a tiempo parcial, carece de sentido la excepción al principio de la *lex loci laboris,* por lo que dicho principio vuelve a aplicarse.

20. Según la Comisión, «un trabajador fronterizo se halla en "paro parcial" si conserva un empleo (distinto de un empleo a tiempo completo) en el territorio del país de trabajo, de modo que permanece sometido al régimen de seguridad social del país

de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13, apartado 2, letra a), del Reglamento [...]. En cambio, un trabajador fronterizo en situación de "paro total" es la persona que ha perdido todo vínculo laboral y de seguridad social con el país de trabajo».

V. Apreciación

21. En primer lugar, procede recordar que el Reglamento no establece un régimen común de seguridad social, sino que su único objeto es garantizar una coordinación entre los regímenes nacionales.[3] El Reglamento establece criterios de conexión destinados a evitar que un trabajador migrante no esté comprendido en el ámbito de aplicación de ningún régimen de seguridad social o que esté comprendido simultáneamente en el ámbito de aplicación de los regímenes de dos Estados miembros.

22. Pues bien, el órgano jurisdiccional remitente nos plantea precisamente un problema de este tipo, a través de la cuestión relativa a si un trabajador que se encuentra en la situación del Sr. de Laat está comprendido en el ámbito de aplicación del régimen de seguridad social neerlandés, en calidad de trabajador en situación de paro total, o en el ámbito de aplicación del régimen de la seguridad social belga, en calidad de trabajador en situación de paro parcial, o, como sostiene básicamente el Gobierno belga, en el ámbito de aplicación de los dos regímenes a la vez.

Cuestiones primera y segunda

23. En la primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, fundamentalmente, si debe darse a los conceptos de paro parcial y de paro total un contenido comunitario uniforme. Todos los Estados miembros que han presentado observaciones, así como la Comisión, han coincidido en que esta pregunta debe responderse afirmativamente.

24. Procede, evidentemente, suscribir esta tesis.

25. En efecto, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, «el Reglamento nº 1408/71, adoptado con arreglo al artículo 51 del Tratado, tiene fundamentalmente por objeto asegurar la aplicación,

3 — Véase, especialmente, la sentencia de 5 de julio de 1988, Borowitz (21/87, Rec. p. 3715), apartado 23.

de acuerdo *con criterios uniformes y comunitarios,* [4] de los regímenes de seguridad social relativos, en cada Estado miembro, a los trabajadores que se desplazan dentro de la Comunidad». [5]

26. En cuanto a la cuestión de determinar qué legislación es aplicable a una situación concreta, el Tribunal de Justicia ha declarado que de las disposiciones del título II del Reglamento nº 1408/71 se deduce «que la aplicación de una legislación nacional se determina en función de los criterios que se desprenden de las normas de Derecho comunitario». En efecto, aunque «corresponde a la legislación de cada Estado miembro determinar los requisitos del derecho o de la obligación de afiliarse a un régimen de seguridad social o a una u otra rama de dicho régimen, procede señalar que los Estados miembros no disponen, sin embargo, de la facultad de determinar en qué medida es aplicable su propia legislación o la de otro Estado miembro». [6]

27. Habida cuenta de la respuesta que propongo a la primera cuestión, no procede responder a la segunda.

Cuestiones tercera, cuarta, quinta y sexta

28. En las cuestiones tercera, cuarta y quinta, el Juez nacional pregunta a este Tribunal qué criterios han de aplicarse para determinar, en Derecho comunitario, si un trabajador se halla en paro parcial o en paro total.

29. A continuación, en la sexta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si una persona que se encuentre en la situación del Sr. de Laat debe ser considerada trabajador fronterizo en paro parcial a efectos del artículo 71, apartado 1, letra a), inciso i), del Reglamento, o trabajador fronterizo en paro total a efectos del artículo 71, apartado 1, letra a), inciso ii), del Reglamento.

30. Pues bien, no cabe duda de que, de conformidad con el Derecho comunitario, no se puede considerar que dicho trabajador se halle en paro total.

31. Ya el sentido común nos indica que un trabajador en paro total es un trabajador

4 — El subrayado es del autor.

5 — Sentencia de 10 de enero de 1980, Jordens-Vosters (69/79, Rec. p. 75), apartado 11.

6 — Sentencia de 23 de septiembre de 1982, Kuijpers (276/81, Rec. p. 3027), apartado 14.

que, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, no ejerce ya ninguna actividad y se encuentra buscando un nuevo empleo.

32. Además, ésta es la definición que la Comisión, en una propuesta presentada el 12 de enero de 1996 y que no ha sido adoptada todavía por el Consejo,[7] ha propuesto incluir en el Reglamento.

33. Conforme a dicho texto, «el término "paro total" designará la situación de un trabajador cuya relación de trabajo se rompa o extinga».

34. Esta definición comprende no sólo a los trabajadores cuyo contrato ha expirado y a los trabajadores despedidos, sino también a los que han presentado su dimisión.[8] A mi juicio, ello es aceptable, puesto que, de cualquier modo, el objeto del Reglamento no consiste en definir los derechos materiales de los que disfruta un trabajador en paro total. Tales derechos se definen en las legislaciones nacionales. Por tanto, puede suceder que, en un Estado miembro, un trabajador que ha presentado su dimisión de forma voluntaria no perciba subsidio por desempleo, mientras que, en otro Estado miembro, podría suceder lo contrario.

35. En consecuencia, cabe considerar que el concepto de «paro total», a efectos del Reglamento, designa la situación de un trabajador cuya relación laboral se ha interrumpido o ha expirado, y que está buscando un nuevo empleo.[9]

36. Dado que, durante el período de que se trata, el Sr. de Laat ha ejercido una actividad profesional en Bélgica, no se le puede considerar un trabajador en paro total.

37. En cambio, es discutible la cuestión de si el Sr. de Laat es un trabajador en paro parcial o un trabajador a tiempo parcial. No hay duda de que, con arreglo al Derecho comunitario, debe considerarse

7 — Propuesta de Reglamento (CE) del Consejo por el que se modifican en favor de los trabajadores en desempleo el Reglamento nº 1408/71 y el Reglamento (CEE) nº 574/72 por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento nº 1408/71 (DO 1996, C 68, p. 11).

8 — Sin embargo, de uno de los documentos que obran en los autos del órgano jurisdiccional nacional se deduce que el Sr. de Laat fue despedido por motivos económicos. El Sr. de Laat estuvo sin contrato de trabajo durante un día (un domingo).

9 — La búsqueda de un empleo se acredita mediante la inscripción en el organismo competente.

que el Sr. de Laat es un trabajador en paro parcial que, siendo titular de un contrato de trabajo, se vio obligado, contra su voluntad, a trabajar un número de horas inferior al previsto en dicho contrato.

38. ¿Hay que incluir también en esta definición una situación como la del caso de autos, en la que esta reducción del horario laboral se llevó a cabo, en la misma empresa, por medio de *un nuevo contrato*?

39. A primera vista, cabría sentirse inclinado a responder afirmativamente a esta cuestión en todos los casos en que el trabajador fuera primero despedido y el antiguo contrato (a tiempo completo) quedara inmediatamente sustituido por el nuevo contrato (a tiempo parcial).

40. Sin embargo, este planteamiento tropieza con una dificultad, que consiste en determinar objetivamente si se trata de un trabajador que ha optado libremente por reducir su horario. En efecto, en los dos supuestos el nuevo contrato se redactará a menudo en los mismos términos.

41. En efecto, no cabe excluir totalmente que un trabajador desee, a diferencia del Sr. de Laat, trabajar en lo sucesivo sólo a tiempo parcial y que, para ello, solicite un nuevo puesto en la empresa, pero que, sin embargo, intente dirigirse a las autoridades competentes con el fin de compensar la pérdida de ingresos percibiendo las prestaciones por desempleo parcial.

42. Además, si debe considerarse en situación de paro parcial al trabajador que ha celebrado con su empresa un nuevo contrato en el que se prevé un horario de trabajo reducido, no cabría distinguir esta hipótesis de la de un trabajador que celebra un contrato de este tipo con una nueva empresa. Lógicamente, éste debería ser considerado también un trabajador en paro parcial.

43. Ahora bien, considerar en situación de paro parcial al trabajador que celebra un nuevo contrato de trabajo con una nueva empresa, en el que se prevé una actividad a tiempo parcial, cuando el interesado sigue teniendo intención de reanudar una actividad a tiempo completo, daría lugar a situaciones de incertidumbre. En efecto, ello equivaldría a tener en cuenta las intenciones del trabajador, que es precisamente lo que el Reglamento desea evitar.

44. En mi opinión, la interpretación del concepto de paro parcial debe basarse,

sobre todo, en el artículo 71, apartado 1, letra a), inciso i), del Reglamento, que dispone:

«el trabajador fronterizo que se halle en paro parcial o accidental en la empresa que le da ocupación, disfrutará de las prestaciones con arreglo a lo dispuesto en la legislación del Estado competente [...]».

45. La expresión «que le da ocupación» supone una continuidad en la relación laboral, es decir, que el paso de un régimen a tiempo completo a un régimen a tiempo parcial se haya producido dentro de la misma empresa, sin que el contrato se haya interrumpido ni haya sido modificado por un acuerdo adicional destinado a reducir la jornada laboral.

46. Hay que señalar que ello no prejuzga de ningún modo el contenido de los derechos de los que puede disfrutar una persona que se encuentre en la situación del Sr. de Laat en el Estado cuya legislación resulte aplicable con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento.

47. De este modo, si la legislación aplicable, determinada mediante la aplicación de los criterios del Derecho comunitario, concede a los trabajadores contratados a tiempo reducido el derecho a determinadas prestaciones, puesto que se les considera amparados por el subsidio por desempleo, es evidente que no se puede denegar a un trabajador el disfrute de dichas prestaciones con el pretexto de que reside en otro Estado miembro.

48. En efecto, tal denegación constituiría una violación directa del principio de no discriminación enunciado en el artículo 48 del Tratado CE (actualmente artículo 39 CE, tras su modificación).

49. Por último, estimo que, con arreglo al artículo 71, apartado 1, letra a), inciso i), del Reglamento, debe considerarse trabajador en paro parcial al trabajador titular de un contrato de trabajo que se ve obligado, contra su voluntad, [10] a trabajar un número de horas inferior al previsto en dicho contrato.

50. Sin embargo, el órgano jurisdiccional remitente no solicita la interpretación del

10 — Siempre que esta voluntad esté acreditada de modo objetivo por el contrato existente, no modificado.

concepto de paro parcial en relación al de trabajo parcial. Además, el hecho de que un trabajador entre dentro del ámbito de aplicación de una u otra de estas categorías no supone ninguna diferencia desde el punto de vista de la legislación aplicable con arreglo al Reglamento. Tanto el artículo 71, apartado 1, letra a), inciso i) (trabajador fronterizo en paro parcial), como el artículo 13, apartado 2, letra a) (trabajador que ejerce una actividad por cuenta ajena, incluso a tiempo parcial), aplican, en efecto, el mismo criterio, a saber, el de la localización de la actividad.

51. El órgano jurisdiccional remitente desea saber fundamentalmente si cabe considerar que un trabajador en la situación del Sr. de Laat se encuentra en paro total a efectos del Reglamento, lo que tendría como consecuencia que, con arreglo al artículo 71, apartado 1, letra a), inciso ii), la legislación aplicable sería la legislación del Estado miembro en cuyo territorio reside el trabajador.

52. Pues bien, no se discute que el Sr. de Laat ha ejercido, durante el período litigioso, una actividad por cuenta ajena, en virtud de la cual se encuentra comprendido, con arreglo al artículo 13, apartado 2, letra a), en el ámbito de aplicación de la legislación del Estado miembro en el que se ha desarrollado esta actividad, que en el caso de autos es el Reino de Bélgica.

53. Además, de la jurisprudencia de este Tribunal se desprende que «la letra a) del apartado 2 del artículo 13 del Reglamento nº 1408/71 debe interpretarse en el sentido de que una persona que está comprendida dentro del ámbito de aplicación de dicho Reglamento y que ejerce una actividad por cuenta ajena a tiempo parcial en el territorio de un Estado miembro está sometida a la legislación de dicho Estado tanto durante los días en que ejerce dicha actividad como durante los días en que no la ejerce». [11]

54. Por tanto, propongo responder del siguiente modo a las cuestiones tercera, cuarta, quinta y sexta:

«Un trabajador fronterizo que ejerce una actividad por cuenta ajena no puede ser considerado un trabajador en paro total a efectos del Reglamento nº 1408/71. Está comprendido en el ámbito de aplicación de la legislación del Estado miembro en el que trabaja, aunque resida en el territorio de otro Estado miembro.»

11 — Sentencia de 3 de mayo de 1990, Kits van Heijningen (C-2/89, Rec. p. I-1755), apartado 15.

VI. Conclusión

55. En virtud de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia responder del siguiente modo a las cuestiones planteadas por el Arrondissementsrechtbank te Roermond:

«1) Los conceptos de "paro total" y de "paro parcial" que figuran en el artículo 71, apartado 1, letra a), del Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, deben recibir una interpretación comunitaria.

2) Un trabajador fronterizo que ejerce una actividad por cuenta ajena no puede ser considerado un trabajador en paro total a efectos del Reglamento nº 1408/71. Está comprendido en el ámbito de aplicación de la legislación del Estado miembro en el que trabaja, aunque resida en el territorio de otro Estado miembro.»