SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 22 de octubre de 2009 *

En el asunto C-116/08,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Hof van Cassatie (Bélgica), mediante resolución de 25 de febrero de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de marzo de 2008, en el procedimiento entre

Christel Meerts

y

Proost NV,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de la Sala Segunda, en funciones de Presidente de la Sala Tercera, y la Sra. P. Lindh y los Sres. A. Rosas, U. Lõhmus (Ponente) y A. Ó Caoimh, Jueces;

* Lengua de procedimiento: neerlandés.

Abogado General: Sra. J. Kokott;
Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 11 de marzo de 2009;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Meerts, por el Sr. W. van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie;

— en nombre de Proost NV, por la Sra. H. Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie;

— en nombre del Gobierno belga, por las Sras. L. Van den Broeck y C. Pochet, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno helénico, por las Sras. E.-M. Mamouna y O. Patsopoulou y los Sres. I. Bakopoulos y M. Apessos, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno francés, por los Sres. G. de Bergues y B. Messmer, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. M. van Beek, en calidad de agente;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 14 de mayo de 2009;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 2, puntos 4 a 7, 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 (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, «Acuerdo marco sobre el permiso parental»).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Meerts y su antiguo empresario, Proost NV, respectivamente partes demandante y demandada en el litigio principal, en relación con el despido de la Sra. Meerts que tuvo lugar mientras disfrutaba de un permiso parental en jornada parcial.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 La Directiva 96/34 tiene por objeto la aplicación del Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por las organizaciones interprofesionales de carácter general [la Unión de Confederaciones de Industria y de los Empresarios de Europa (UNICE), el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES)].

4 En virtud del artículo 2 de dicha Directiva, la última fecha para poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la mencionada Directiva eran, según los Estados miembros de que se trataba, el 3 de junio de 1998 o el 15 de diciembre de 1999.

5 El primer párrafo del preámbulo del Acuerdo marco sobre el permiso parental establece:

«El Acuerdo marco adjunto [sobre el permiso parental] representa un compromiso de la UNICE, el CEEP y la CES 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.»

6 El punto 5 de las consideraciones generales de dicho Acuerdo marco tiene la siguiente redacción:

«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».

7 A tenor del punto 6 de las citadas consideraciones generales:

«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».

8 La cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental establece lo siguiente:

«[…]

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;

[…]

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 […] 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.

7. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato o de la situación laboral para el período de permiso parental.

[…]»

Normativa nacional

9 En Bélgica el Derecho interno se adaptó a la Directiva 96/34 mediante el Real Decreto de 29 de octubre de 1997 relativo a la introducción de un derecho al permiso parental en el marco de la interrupción de la carrera profesional *(Belgisch Staatsblad* de 7 de noviembre de 1997, p. 29930), por lo que respecta a los trabajadores por cuenta ajena del sector privado.

10 Con arreglo al artículo 2, apartado 1, de dicho Real Decreto, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un permiso parental para poder ocuparse de su hijo. El trabajador dispondrá de las posibilidades siguientes:

— suspensión de la ejecución del contrato de trabajo durante un periodo de tres meses;

— reducción de la jornada laboral a la mitad durante seis meses, o

— reducción de la jornada laboral a una quinta parte durante quince meses.

11 El marco legal general del régimen de interrupción de carrera se fija en el capítulo IV, sección 5, de la Ley de saneamiento que contiene disposiciones sociales de 22 de enero de 1985 *(Belgisch Staatsblad* de 24 de enero de 1985, p. 699), en su versión modificada (en lo sucesivo, «Ley de saneamiento»).

12 El trabajador que se acoja al permiso parental al amparo del Real Decreto de 29 de octubre de 1997 disfrutará, con arreglo a los artículos 100 y 102 de la Ley de saneamiento, de un subsidio de interrupción de carrera abonado por la Oficina Nacional de Empleo, conforme al Real Decreto de 2 de enero de 1991 relativo a la concesión de subsidios de interrupción de carrera *(Belgisch Staatsblad* de 12 de enero de 1991, p. 691).

13 El artículo 101 de la Ley de saneamiento dispone:

«Cuando se suspenda la ejecución del contrato de trabajo […] o cuando se reduzcan las prestaciones laborales […] 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 de 3 de julio de 1978 sobre los contratos de trabajo *[(Belgisch Staatsblad* de 22 de agosto de 1978, p. 9277; en lo sucesivo, "Ley sobre los contratos de trabajo")], o una justa causa.

[…]

Esta prohibición cesará tres meses después de finalizada la suspensión de la ejecución del contrato de trabajo o de la reducción de las prestaciones laborales.

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 pagar al trabajador una indemnización global equivalente a la remuneración de seis meses, sin perjuicio de las indemnizaciones que se le deban en concepto de ruptura del contrato de trabajo.

[…]»

14 El artículo 102 de la Ley de saneamiento establece:

«Se concederá una prestación en metálico al trabajador que acuerde con el empresario reducir sus prestaciones laborales en un 1/5, 1/4, 1/3 o 1/2 del número normal de horas de trabajo de una relación laboral a jornada completa, o bien solicite la aplicación de un convenio colectivo que prevea un régimen análogo o que se acoja a lo dispuesto en el artículo 102 *bis*.

[…]»

15 A tenor del artículo 103 de la citada Ley:

«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 […] se calculará como si el trabajador no hubiera reducido sus prestaciones laborales. La duración de este plazo de preaviso deberá tenerse igualmente en cuenta a la hora de establecer la indemnización [por despido] prevista en el artículo 39 de la Ley [sobre los contratos de trabajo].»

16 Las cuestiones de Derecho del trabajo relativas al permiso parental que no estén reguladas por la Ley de saneamiento, el Real Decreto de 29 de octubre de 1997 o el Real Decreto de 2 de enero de 1991 continuarán reguladas por el Derecho común de los contratos de trabajo, en particular por la Ley sobre los contratos de trabajo.

17 El artículo 39, apartado 1, de esta Ley dispone:

«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 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 dicho plazo. No obstante, la indemnización será siempre igual al importe de la remuneración corriente correspondiente a la duración del plazo de preaviso, cuando se da el permiso por el empresario e infringiendo las disposiciones del artículo 38, apartado 3, de la presente Ley o del artículo 40 de la Ley sobre el trabajo de 16 de marzo de 1971.

La indemnización comprenderá no sólo la remuneración corriente, sino también las ventajas adquiridas conforme al contrato.»

18 Con arreglo al artículo 82, apartado 4, de la Ley sobre los contratos de trabajo, los plazos de preaviso deberán calcularse en función de la antigüedad adquirida en el momento en que se realiza el preaviso.

Litigio principal y cuestión prejudicial

19 De los autos remitidos al Tribunal de Justicia resulta que la Sra. Meerts trabajaba a tiempo completo desde el mes de septiembre de 1992 para Proost NV en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Desde el mes de noviembre de 1996, disfrutó de diferentes formas de interrupción de carrera y, a partir del 18 de noviembre de 2002, trabajó a media jornada a causa de un permiso parental que debía finalizar el 17 de mayo de 2003.

20 El 8 de mayo de 2003, la Sra. Meerts fue despedida con efecto inmediato, pagándosele una indemnización por despido igual a diez meses de salario, calculado en función de la remuneración que percibía en dicho momento, que estaba reducida a la mitad debido a la reducción equivalente de sus prestaciones laborales.

21 Impugnó el importe de esta indemnización por despido ante el arbeidsrechtbank van Turnhout (tribunal de trabajo de Turnhout), solicitando que se condenase a Proost NV al pago de una indemnización por despido calculada en función de la remuneración en jornada completa que habría percibido de no haber reducido sus prestaciones laborales en el marco de su permiso parental.

22 Su demanda fue desestimada mediante sentencia de 22 de noviembre de 2004. En apelación, el Arbeidshof te Antwerpen (tribunal de trabajo de Amberes) confirmó esta sentencia. En su recurso de casación, la Sra. Meerts sostiene que, tanto en primera instancia como en apelación, los tribunales interpretaron el Derecho nacional sin tener en cuenta las disposiciones de la Directiva 96/34.

23 En estas circunstancias, el Hof van Cassatie (Tribunal de Casación) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Deben interpretarse las disposiciones de la cláusula 2, puntos 4 a 7, del Acuerdo marco sobre el permiso parental […] en el sentido de que en caso de resolución unilateral del contrato de trabajo por el empresario durante el régimen de prestaciones laborales reducidas, sin que concurran razones imperiosas y sin observar el plazo de preaviso legalmente establecido, la indemnización por despido adeudada al trabajador debe determinarse en función de la remuneración de base calculada como si el trabajador no hubiera reducido su prestación laboral mediante el permiso parental en el sentido de la cláusula [2], punto 3, letra a), del citado Acuerdo marco?»

Sobre la admisibilidad

24 El Gobierno belga y la Comisión de las Comunidades Europeas sostienen que, en la resolución de remisión, el Hof van Cassatie no explica las razones por las que considera que es necesaria una respuesta del Tribunal de Justicia para la solución del litigio principal. La Comisión estima que, en la medida en que el órgano jurisdiccional remitente sólo indica sumariamente los motivos y partes del recurso de casación de la demandante en casación y se limita a citar algunos extractos de la sentencia dictada en apelación, la citada resolución no cumple las exigencias para que se declare admisible una petición de decisión prejudicial tal como éstas se precisan por la jurisprudencia.

25 Recuérdese que, según reiterada jurisprudencia, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia (véanse, en particular, las sentencias de 15 de diciembre de 1995, Bosman, C-415/93, Rec. p. I-4921, apartado 59, y de 15 de junio de 2006, Acereda Herrera, C-466/04, Rec. p. I-5341, apartado 47).

26 No obstante, el Tribunal de Justicia no puede pronunciarse sobre una cuestión prejudicial cuando resulta evidente que la interpretación de una norma comunitaria, solicitada por el órgano jurisdiccional nacional, no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a dicha cuestión (véanse en este sentido, en particular, las sentencias Bosman, antes citada, apartado 61, y Acereda Herrera, antes citada, apartado 48, así como de 5 de diciembre de 2006, Cipolla y otros, C-94/04 y C-202/04, Rec. p. I-11421, apartado 25).

27 A este respecto, la resolución de remisión debe indicar las razones precisas que han conducido al juez nacional a interrogarse sobre la interpretación del Derecho comunitario y a estimar necesario plantear cuestiones prejudiciales al Tribunal de

Justicia. En este contexto, es indispensable que el juez nacional dé un mínimo de explicaciones sobre las razones de la elección de las disposiciones comunitarias cuya interpretación solicita y sobre la relación que establece entre estas disposiciones y la legislación nacional aplicable al litigio principal (véanse, en particular, el auto de 7 de abril de 1995, Grau Gomis y otros, C-167/94, Rec. p. I-1023, apartado 9; y las sentencias de 6 de diciembre de 2005, ABNA y otros, C-453/03, C-11/04, C-12/04 y C-194/04, Rec. p. I-10423, apartado 46, y de 31 de enero de 2008, Centro Europa 7, C-380/05, Rec. p. I-349, apartado 54).

28 Pues bien, procede señalar que, en el presente asunto, el Tribunal de Justicia dispone de información suficiente para proporcionar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente.

29 En efecto, por una parte, la resolución de remisión expone, de forma breve pero precisa, los hechos que dieron origen al procedimiento principal y el marco jurídico nacional pertinente. De todo ello se desprende que dicho litigio se originó por la resolución unilateral por Proost NV del contrato de trabajo a tiempo completo celebrado con la Sra. Meerts sin respetar el plazo legal de preaviso mientras ésta disfrutaba de un permiso parental a media jornada. El citado litigio tiene por objeto la indemnización que se le adeuda por ello, al haber determinado el empresario dicha indemnización en función de la remuneración reducida que percibía la interesada debido al permiso parental, y no en función de la remuneración correspondiente a un trabajo a tiempo completo.

30 Por otra parte, la resolución de remisión expone las disposiciones comunitarias cuya interpretación solicita el órgano jurisdiccional remitente y explica la relación que establece entre estas disposiciones y la legislación nacional aplicable al litigio principal.

31 Por consiguiente, no puede estimarse la excepción formulada por el Gobierno belga y la Comisión, de modo que procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre la cuestión prejudicial

32 Con carácter preliminar, procede señalar que, mediante la cuestión planteada, el órgano jurisdiccional remitente solicita que se interprete la cláusula 2, puntos 4 a 7, del Acuerdo marco sobre el permiso parental en el marco de un litigio en relación con el cálculo de la indemnización por despido adeudada al no haber observado el empresario el plazo legal de preaviso.

33 No obstante, del tenor de la citada cláusula resulta que, en su punto 4, pretende proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado o cogido un permiso parental y, en su punto 5, reconoce al trabajador el derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o un trabajo similar o equivalente al término de su permiso parental.

34 De ello se deduce que, mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 2, puntos 6 y 7, del Acuerdo marco sobre el permiso parental debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en caso de resolución unilateral por el empresario, sin que concurran razones imperiosas o sin observar el plazo legal de preaviso, del contrato de trabajo de un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras éste disfruta de un permiso parental en jornada parcial, la indemnización que debe abonarse a dicho trabajador tiene que determinarse en función de la remuneración reducida que percibe cuando tiene lugar el despido.

35 Como resulta del párrafo primero del preámbulo del Acuerdo marco sobre el permiso parental y del punto 5 de sus consideraciones generales, este Acuerdo marco constituye un compromiso de los interlocutores sociales, representados por las organizaciones interprofesionales de carácter general, a saber la UNICE, el CEEP y la CES, de establecer, mediante disposiciones mínimas, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres ofreciéndoles una posibilidad de conciliar sus responsabilidades profesionales y sus obligaciones familiares.

36 Del punto 6 de las consideraciones generales del citado Acuerdo marco resulta también 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.

37 El Acuerdo marco sobre el permiso parental participa de los objetivos 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, al que se remite este Acuerdo marco y que se menciona también en el artículo 136 CE, objetivos que están vinculados con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo así como con la existencia de una protección social adecuada de los trabajadores, en el presente caso de aquellos que hayan solicitado o se hayan acogido a un permiso parental.

38 En este sentido, la cláusula 2, punto 6, del Acuerdo marco sobre el permiso parental dispone que 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 dicho permiso.

39 Como se desprende tanto de su tenor como del contexto en que se inserta, la citada cláusula 2, punto 6, 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 del citado permiso (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de julio de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Rec. p. I-6525, apartado 39).

40 Es cierto que el concepto de «derechos adquiridos o en curso de adquisición» que figura en la citada cláusula 2, punto 6, no se define en el Acuerdo marco sobre el permiso parental y que dicho Acuerdo tampoco remite al Derecho de los Estados miembros para la definición de este concepto.

41 No obstante, se desprende de las exigencias tanto de la aplicación uniforme del Derecho comunitario como del principio de igualdad que el tenor de una disposición de Derecho comunitario que no contenga una remisión al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance normalmente debe ser objeto en toda la Comunidad Europea de una interpretación autónoma y uniforme que debe buscarse teniendo en cuenta el contexto de dicha disposición y el objetivo que la normativa de que se trate pretende alcanzar (véanse, en particular, las sentencias de 18 de enero de 1984, Ekro, 327/82, Rec. p. 107, apartado 11; de 9 de marzo de 2006, Comisión/España, C-323/03, Rec. p. I-2161, apartado 32, y de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05, Rec. p. I-6467, apartado 40).

42 Habida cuenta del objetivo de igualdad de trato entre hombres y mujeres perseguido por el Acuerdo marco sobre el permiso parental, tal como se ha recordado en el apartado 35 de la presente sentencia, la citada cláusula 2, punto 6, debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social comunitario que reviste una especial importancia y que, por tanto, no puede ser interpretado de manera restrictiva (véanse, por analogía, las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 43; de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rec. p. I-7109, apartado 38; de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 114, y de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff, C-350/06 y C-520/06, Rec. p. I-179, apartado 22).

43 De los objetivos del Acuerdo marco sobre el permiso parental, recordados en los apartados 35 a 37 de la presente sentencia, resulta que el concepto de «derechos adquiridos o en curso de adquisición» en el sentido de la cláusula 2, punto 6, del citado 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.

44 Entre tales derechos y ventajas figuran todos los relativos a las condiciones laborales, como el derecho de un trabajador a tiempo completo que disfruta de un permiso parental en jornada parcial a un período de preaviso en caso de resolución unilateral por el empresario de un contrato por tiempo indefinido, cuya duración está en función de la antigüedad del trabajador en la empresa y cuyo objetivo es facilitar la búsqueda de un nuevo empleo.

45 La cláusula 2, punto 7, del Acuerdo marco sobre el permiso parental remite a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales para la determinación del régimen del contrato o de la situación laboral durante el período de permiso parental, incluso por lo que respecta a la medida en la que el trabajador, durante este período, puede continuar adquiriendo derechos frente al empresario. Una interpretación teleológica y sistemática lleva a considerar que esta remisión se entiende sin perjuicio del punto 6 de la misma cláusula, que establece que «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».

46 Este conjunto de derechos y ventajas sería papel mojado si, en el supuesto de que no se observe el período legal de preaviso en caso de despido realizado durante un permiso parental en jornada parcial, un trabajador contratado a tiempo completo perdiera el derecho a que la indemnización por despido que le corresponda se determine en función de la remuneración correspondiente a su contrato de trabajo.

47 Como afirma la Abogado General en los puntos 54 y 55 de sus conclusiones, una legislación nacional que lleve a una reducción de los derechos derivados de la relación laboral en caso de permiso parental podría disuadir al trabajador de acogerse a tal permiso e incitar al empresario a despedir, de entre los trabajadores, preferentemente a aquellos que se encuentren en situación de permiso parental. 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.

48 En la vista, el Gobierno belga precisó que, a su juicio, de conformidad con la normativa nacional aplicable, en el supuesto de que se despidiese a un trabajador contratado a tiempo completo y que disfrute de un permiso parental en jornada completa, cuya duración máxima es de tres meses, su indemnización se determinaría en función de la remuneración correspondiente a su contrato, mientras que, si el despido afecta a un trabajador contratado también a tiempo completo, pero que disfruta de un permiso parental en jornada parcial, ya corresponda a la mitad o a una quinta parte de la duración normal de trabajo, la remuneración que hay que tener en cuenta es la percibida durante dicho permiso, debido a que, durante éste, su contrato a tiempo completo se transformó en un contrato en jornada parcial.

49 Según dicho Gobierno, tal medida está justificada en la medida en que habría una discriminación si dos trabajadores contratados a tiempo completo, uno de los cuales disfruta de un permiso parental en jornada parcial y el otro trabaja en jornada completa, tuvieran derecho, en caso de despido a percibir una indemnización equivalente, ya que se tratarían dos situaciones diferentes de la misma manera.

50 Este argumento no puede acogerse.

51 Es cierto que, mientras disfruta de un permiso parental en jornada parcial, un trabajador empleado con un contrato de trabajo a tiempo completo no realiza el mismo número de horas de trabajo que un trabajador que presta servicio en jornada completa. No obstante, esta circunstancia no significa que uno y otro se encuentren en una situación diferente en relación al contrato de trabajo inicial que les vincula a su empresario.

52 En efecto, con arreglo a una legislación nacional como la aplicable en el asunto principal, mientras disfruta de un permiso parental en jornada parcial, el trabajador contratado a tiempo completo continúa adquiriendo antigüedad en la empresa, que se tiene en cuenta para el cálculo del plazo legal de preaviso en caso de despido, como si no hubiera reducido sus prestaciones.

53 Asimismo, las alegaciones del Gobierno belga no tienen en cuenta el hecho de que el trabajador a tiempo completo percibe, durante el permiso parental en jornada parcial, además de la remuneración correspondiente a la prestación de trabajo que continúa realizando, una prestación a tanto alzado, abonada por la Oficina Nacional de Empleo, que pretende compensar la reducción de remuneración.

54 Por otro lado, el período durante el que un trabajador a tiempo completo que disfruta de un permiso parental en jornada parcial efectúa su trabajo es limitado en el tiempo.

55 Por último, en uno y otro de los casos comparados por el citado Gobierno, la resolución unilateral por el empresario se refiere a un contrato de trabajo a tiempo completo.

56 De todo lo anterior resulta que la cláusula 2, puntos 6 y 7, del Acuerdo marco sobre el permiso parental debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en caso de resolución unilateral por el empresario, sin que concurran razones imperiosas o sin observar el plazo legal de preaviso, del contrato de trabajo de un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras que este último disfruta de un permiso parental en jornada parcial, la indemnización que debe pagarse a dicho trabajador se determine en función de la remuneración reducida que percibe cuando el despido tiene lugar.

Costas

57 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 por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

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

La cláusula 2, puntos 6 y 7, 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en caso de resolución unilateral por el

empresario, sin que concurran razones imperiosas o sin observar el plazo legal de preaviso, del contrato de trabajo de un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras que este último disfruta de un permiso parental en jornada parcial, la indemnización que debe pagarse a dicho trabajador se determine en función de la remuneración reducida que percibe cuando el despido tiene lugar.

Firmas