



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 8 de mayo de 2019*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 96/34/CE — Acuerdo Marco sobre el permiso parental — Cláusula 2, apartado 6 — Trabajador con contrato de duración indefinida y a tiempo completo en situación de permiso parental a tiempo parcial — Despido — Indemnización por despido y subsidio por permiso de recolocación — Métodos de cálculo — Artículo 157 TFUE — Igualdad retributiva entre trabajadoras y trabajadores — Permiso parental a tiempo parcial del que hacen uso sustancialmente las trabajadoras — Discriminación indirecta — Factores objetivamente justificados y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo — Inexistencia»

En el asunto C-486/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 11 de julio de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de julio de 2018, en el procedimiento entre

RE

y

Praxair MRC SAS,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. J.-C. Bonichot, Presidente de Sala, y la Sra. C. Toader y los Sres. A. Rosas, L. Bay Larsen y M. Safjan (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de RE, por la Sra. J. Buk Lament, avocate;
- en nombre de Praxair MRC SAS, por el Sr. J.-J. Gatineau, avocat;
- en nombre del Gobierno francés, por la Sra. E. de Moustier y el Sr. R. Coesme, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: francés.

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. A. Szymtkowska y C. Valero, 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 del artículo 157 TFUE y de la cláusula 2, apartados 4 y 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco sobre el permiso parental»), 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 1996, 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 ha presentado en el contexto de un litigio entre RE y Praxair MRC SAS en relación con los métodos de cálculo de la indemnización por despido y del subsidio por permiso de recolocación que se le abonaron con motivo de su despido por causas económicas, el cual tuvo lugar mientras disfrutaba de un permiso parental a tiempo parcial.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 96/34 y Acuerdo Marco sobre el permiso parental

- 3 La Directiva 96/34 fue derogada con efectos a partir del 8 de marzo de 2012 por el artículo 4 de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34 (DO 2010, L 68, p. 13). No obstante, habida cuenta de la fecha en que ocurrieron los hechos del litigio principal, resultan aplicables a este la Directiva 96/34 y el Acuerdo Marco sobre el permiso parental.
- 4 La Directiva 96/34/CE tenía por objeto aplicar el Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, a saber, la Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- 5 A tenor del párrafo primero del preámbulo del Acuerdo Marco sobre el permiso parental:

«El Acuerdo marco [sobre el permiso parental] representa un compromiso de la UNICE, el CEEP y la CES para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.»

- 6 Los apartados 4 a 6 de las consideraciones generales del Acuerdo Marco disponían:
- «4. Considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, 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;».
- 7 La cláusula 1 de dicho Acuerdo Marco, titulada «Objeto y ámbito de aplicación», establecía:
- «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.»
- 8 La cláusula 2 del mismo Acuerdo Marco, titulada «Permiso parental», era 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.
- [...]
- 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.
- [...]
- 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.
- [...]»

Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial

- 9 La cláusula 4, apartados 1 y 2, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial»), que figura en anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO 1998, L 131, p. 10), establece:

«1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicara el principio de *pro rata temporis*.»

Derecho francés

- 10 A tenor del artículo L. 1233-71 del code du travail (Código Laboral), en su versión vigente en el momento de los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Código Laboral»):

«En las empresas o centros de trabajo que tengan al menos mil trabajadores, así como en las empresas mencionadas en el artículo L. 2331-1 y las mencionadas en el artículo L. 2341-4, siempre que empleen, como mínimo, a mil trabajadores, el empresario propondrá a cada trabajador a quien tenga la intención de despedir por causas económicas un permiso de recolocación, que tendrá por objeto permitir al trabajador acceder a acciones formativas y recibir prestaciones de una célula de acompañamiento para la búsqueda de empleo.

La duración del permiso de recolocación no podrá ser superior a nueve meses.

Este permiso comenzará, cuando resulte necesario, con un balance de competencias que permita al trabajador definir un proyecto profesional y, en su caso, identificar las acciones formativas necesarias para su recolocación. Estas acciones se llevarán a cabo durante el período contemplado en el párrafo primero.

El empresario financiará todas estas acciones.»

- 11 El artículo L. 1233-72 del Código Laboral dispone:

«El permiso de recolocación se tomará durante el preaviso, que el trabajador está exento de cumplir.

Cuando la duración del permiso de recolocación supere la duración del preaviso, el término de este se prorrogará hasta la finalización del permiso de recolocación.

El importe de la retribución que exceda la duración del preaviso será igual al importe del subsidio por reconversión mencionado en el número 3 del artículo L. 5123-2. Serán aplicables a dicha remuneración las disposiciones de los artículos L. 5123-4 y L. 5123-5.»

- 12 El artículo L. 1234-9 del Código Laboral prevé:

«El trabajador con contrato de trabajo de duración indefinida que sea despedido después de un año ininterrumpido al servicio del mismo empleador tendrá derecho, salvo que medie falta grave, a una indemnización por despido.

Los métodos de cálculo de dicha indemnización dependerán de la retribución bruta que el empleado haya percibido antes de la extinción del contrato de trabajo. [...]»

13 El artículo L. 3123-13 del Código Laboral dispone:

«La indemnización por despido y la indemnización por jubilación de un trabajador que haya trabajado a tiempo completo y a tiempo parcial en la misma empresa se calcularán en proporción a los períodos trabajados en una u otra modalidad desde su incorporación a la empresa.»

14 El artículo R. 1233-32 del Código Laboral, relativo al subsidio por permiso de recolocación, tiene el siguiente tenor:

«Durante el período del permiso de recolocación que exceda la duración del preaviso, el trabajador tendrá derecho a una retribución mensual a cargo del empresario.

El importe de dicha retribución será al menos igual al 65 % de la retribución bruta mensual media del trabajador sujeta a las cotizaciones mencionadas en el artículo L. 5422-9 durante los doce últimos meses anteriores a la notificación del despido.

En ningún caso podrá ser inferior a un salario mensual igual al 85 % del salario mínimo para trabajadores de escasos recursos económicos previsto en el artículo L. 3231-2 por el número de horas correspondientes a la duración de la jornada laboral común fijada en la empresa.

Tampoco podrá ser en ningún caso inferior al 85 % del importe de la garantía de retribución abonada por el empleador en virtud de las disposiciones del artículo 32 de la loi n.º 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail [(Ley n.º 2000-37, de 19 de enero de 2000, relativa a la reducción negociada de la jornada de trabajo)].

El empleador entregará todos los meses al trabajador una nómina que especifique el importe de la retribución y los métodos de cálculo.»

15 El artículo R. 1234-4 del Código Laboral prevé:

«La retribución que ha de tenerse en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido será, aplicando la fórmula más ventajosa para el trabajador:

1.º una doceava parte de la retribución de los últimos doce meses anteriores al despido o

2.º un tercio de los últimos tres meses. En este caso, cualquier prima o gratificación anual o extraordinaria abonada al trabajador durante dicho período se tendrá en cuenta únicamente a prorrata.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

16 El 22 de noviembre de 1999, Material Research Corporation, posteriormente Praxair MRC, contrató a RE como asistente comercial mediante un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo completo. El 21 de julio de 2000 se modificó dicho contrato, de modo que a partir del 1 de agosto de 2000 se convirtió en un contrato de duración indefinida y a tiempo completo.

17 RE disfrutó de un primer permiso de maternidad durante el período comprendido entre el 4 de febrero y el 19 de agosto de 2001, seguido de un permiso parental por cuidado de hijos desde el 6 de septiembre de 2001 al 6 de septiembre de 2003. Posteriormente disfrutó de un segundo permiso de maternidad durante el período comprendido entre el 6 de noviembre de 2007 y el 6 de junio de

- 2008, seguido de un permiso parental por cuidado de hijos, a partir del 1 de agosto de 2008, en forma de reducción en una quinta parte de su jornada laboral. Este último permiso debía finalizar el 29 de enero de 2011.
- 18 El 6 de diciembre de 2010, RE fue despedida en el marco de un procedimiento de despido colectivo por causas económicas. Aceptó un permiso de recolocación de nueve meses de duración.
 - 19 Tras haber renunciado, a partir del 1 de enero de 2011, a la reducción de su jornada, la relación laboral de RE y Praxair MRC se extinguió definitivamente el 7 de septiembre de 2011.
 - 20 El 30 de septiembre de 2011, RE acudió al conseil de prud'hommes de Toulouse (Tribunal Laboral Paritario de Toulouse, Francia) para impugnar su despido y formular diversas pretensiones, en particular el abono de 941,15 euros en concepto de atrasos de la indemnización por despido y de 1 423,79 euros en concepto de atrasos del subsidio por permiso de recolocación.
 - 21 Mediante sentencia de 12 de septiembre de 2013, dicho órgano jurisdiccional desestimó estas dos pretensiones de RE.
 - 22 Mediante sentencia de 14 de octubre de 2016, la cour d'appel de Toulouse (Tribunal de Apelación de Toulouse, Francia) confirmó la desestimación de las pretensiones formuladas por RE ante el conseil de prud'hommes de Toulouse (Tribunal Laboral Paritario de Toulouse).
 - 23 El 14 de diciembre de 2016, RE interpuso un recurso de casación contra dicha sentencia, alegando que la cour d'appel de Toulouse (Tribunal de Apelación de Toulouse) había infringido la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental.
 - 24 La Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia) señala que, según su jurisprudencia, con arreglo al artículo L. 3123-13 del Código Laboral procede calcular el importe de la indemnización por despido adeudada a RE teniendo en cuenta proporcionalmente los períodos de trabajo efectuados a tiempo completo y a tiempo parcial. En cuanto al subsidio por permiso de recolocación, este debe fijarse, con arreglo al artículo R. 1233-32 del Código Laboral, sobre la base de la retribución mensual bruta correspondiente a los doce últimos meses anteriores a la notificación del despido de RE.
 - 25 No obstante, dicho tribunal subraya que, en la sentencia de 22 de octubre de 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), el Tribunal de Justicia declaró que, en caso de resolución unilateral por el empresario, sin que concurren 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 a tiempo parcial, la indemnización que debe pagarse a dicho trabajador se determine en función de la remuneración reducida que percibe cuando el despido tiene lugar. Considera que el Tribunal de Justicia siguió la misma interpretación en la sentencia de 27 de febrero de 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), relativa al cálculo del importe de una indemnización global de protección.
 - 26 El tribunal remitente se pregunta si la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental se aplica a las disposiciones relativas a los métodos de cálculo del subsidio por permiso de recolocación, que se abona con posterioridad al despido del trabajador afectado.
 - 27 Afirma que, en el supuesto de que el Tribunal de Justicia considere que, para calcular el importe de la indemnización por despido y del subsidio por permiso de recolocación, es preciso basarse en un trabajo efectuado a tiempo completo, la falta de efecto directo de las directivas de la Unión Europea en un litigio en el que se enfrentan exclusivamente particulares llevaría al tribunal remitente a tomar en consideración el conjunto de las disposiciones de su Derecho nacional a efectos de realizar una interpretación conforme. Sin embargo, interpretar el artículo L. 3123-13 del Código Laboral de conformidad con la Directiva 96/34 y con el Acuerdo Marco sobre el permiso parental podría llevar a

una interpretación *contra legem* de dicha disposición nacional. Además, no es seguro que el artículo R. 1233-32 del Código Laboral pueda interpretarse de conformidad con la cláusula 2, apartados 4 y 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental.

- 28 Por otra parte, el tribunal remitente considera que el artículo 157 TFUE se aplica a un litigio como el principal, en la medida en que las prestaciones de que se trata están comprendidas en el concepto de «retribución», en el sentido de dicho artículo. Subraya que un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres optan por disfrutar de un permiso parental a tiempo parcial y que de ello se deriva una discriminación indirecta de las trabajadoras.
- 29 El tribunal remitente sostiene que, al examinar la existencia de elementos objetivos que justifiquen tal discriminación, debe tenerse en cuenta la cláusula 4, apartados 1 y 2, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, subraya que, en el apartado 51 de la sentencia de 22 de octubre de 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), el Tribunal de Justicia señaló que un trabajador que disfruta de un permiso parental a tiempo parcial y un trabajador que presta servicios a tiempo completo no se encuentran en una situación diferente en relación con el contrato de trabajo inicial que les vincula a su empresario.
- 30 En estas circunstancias, la Cour de cassation (Tribunal de Casación) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

- «1) ¿Debe interpretarse la cláusula 2, apartados 4 y 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental [...] en el sentido de que se opone a que se aplique a un trabajador que en el momento de su despido disfruta de un permiso parental a tiempo parcial una disposición de Derecho interno como el artículo L. 3123-13 del Código Laboral, vigente en ese momento, según el cual “la indemnización por despido y la indemnización por jubilación de un trabajador que ha trabajado a tiempo completo y a tiempo parcial en la misma empresa se calcularán en proporción a los períodos trabajados en una u otra modalidad desde su incorporación a la empresa”?
- 2) ¿Debe interpretarse la cláusula 2, apartados 4 y 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental [...] en el sentido de que se opone a que se aplique a un trabajador que en el momento de su despido disfruta de un permiso parental a tiempo parcial una disposición de Derecho interno como el artículo R. 1233-32 del Código Laboral según el cual, durante el período del permiso de recolocación que exceda la duración del preaviso, el trabajador tendrá derecho a una retribución mensual a cargo del empresario, cuyo importe será al menos igual al 65 % de la retribución bruta mensual media del trabajador sujeta a las cotizaciones mencionadas en el artículo L. 5422-9 del Código Laboral durante los doce meses anteriores a la notificación del despido?
- 3) En caso de respuesta afirmativa a alguna de las dos cuestiones prejudiciales anteriores, ¿debe interpretarse el artículo 157 [TFUE] en el sentido de que se opone a disposiciones del Derecho interno como los artículos L. 3123-13 del Código Laboral, vigente en ese momento, y R. 1233-32 de dicho Código, en la medida en que un número significativamente mayor de mujeres que de hombres elige acogerse a un permiso parental a tiempo parcial y la consiguiente discriminación indirecta que resulta en una indemnización por despido y un subsidio por permiso de recolocación cuyos importes son menores que los de los trabajadores que no se han acogido a un permiso parental a tiempo parcial no está justificada en virtud de elementos objetivos, ajenos a toda discriminación?»

Sobre las cuestiones prejudiciales primera y segunda

- 31 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 2, apartados 4 y 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, cuando se despide a un

trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras se encuentra en situación de permiso parental a tiempo parcial, la indemnización por despido y el subsidio por permiso de recolocación que se han de abonar a dicho trabajador se fijan, al menos parcialmente, sobre la base de la retribución, de menor importe, que percibe en el momento en que el despido tiene lugar.

Sobre la admisibilidad

- 32 Praxair MRC y el Gobierno francés alegan que, en la medida en que el litigio principal enfrenta a dos particulares y al no ser posible interpretar la normativa nacional controvertida en el litigio principal de conformidad con el Derecho de la Unión, RE no puede invocar el Acuerdo Marco sobre el permiso parental para impedir la aplicación de dicha normativa en el supuesto de que esta sea contraria al Derecho de la Unión. En consecuencia, las cuestiones prejudiciales primera y segunda no son útiles para la resolución del litigio principal. Sostienen que, por ende, estas cuestiones son hipotéticas y, por consiguiente, inadmisibles.
- 33 A este respecto, procede recordar que corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades de cada asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación de una norma del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 10 de diciembre de 2018, Wightman y otros, C-621/18, EU:C:2018:999, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- 34 De ello se desprende que las cuestiones prejudiciales relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulte evidente que la interpretación de una norma de la Unión que se ha solicitado carece de relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (sentencia de 10 de diciembre de 2018, Wightman y otros, C-621/18, EU:C:2018:999, apartado 27 y jurisprudencia citada).
- 35 A este respecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que este es competente para pronunciarse con carácter prejudicial sobre la interpretación de las disposiciones del Derecho de la Unión, con independencia de si tienen efecto directo o no (véase la sentencia de 27 de noviembre de 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, apartado 89 y jurisprudencia citada).
- 36 Por otro lado, en relación con la obligación de interpretación conforme, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que esta prevé y su deber, conforme al artículo 4 TUE, apartado 3, y al artículo 288 TFUE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales (sentencia de 4 de octubre de 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, apartado 57 y jurisprudencia citada).
- 37 Para cumplir esta obligación, el principio de interpretación conforme exige que las autoridades nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad del Derecho de la Unión y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por este (sentencia de 4 de octubre de 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, apartado 58 y jurisprudencia citada).

- 38 Sin embargo, el principio de interpretación conforme del Derecho nacional reviste ciertos límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido del Derecho de la Unión cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (sentencia de 4 de octubre de 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, apartado 59 y jurisprudencia citada).
- 39 En el caso de autos, se desprende de la resolución de remisión, como se ha indicado en el apartado 27 de la presente sentencia, que el tribunal remitente, aunque expresa dudas a este respecto, no excluye que sea posible realizar una interpretación conforme de la normativa nacional mencionada en sus cuestiones primera y segunda. Pues bien, corresponde a dicho tribunal determinar si puede proceder a una interpretación conforme con el Derecho de la Unión de la normativa nacional controvertida en el litigio principal.
- 40 En estas circunstancias, las cuestiones primera y segunda deben considerarse admisibles.

Sobre el fondo

- 41 Con carácter preliminar, procede señalar que, como se deduce tanto del párrafo primero del preámbulo del Acuerdo Marco sobre el permiso parental como de los apartados 4 y 5 de las consideraciones generales de dicho Acuerdo Marco y de su cláusula 1, apartado 1, este constituye un compromiso de los interlocutores sociales de establecer, mediante disposiciones mínimas, medidas destinadas a permitir tanto a los hombres como a las mujeres conciliar sus responsabilidades profesionales y sus obligaciones familiares (sentencias de 22 de octubre de 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, apartado 35, y de 27 de febrero de 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, apartado 30).
- 42 En virtud de la cláusula 1, apartado 2, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental, este 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.
- 43 Ha quedado acreditado que tal era el caso de RE en el litigio principal, de modo que se halla comprendida en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco.
- 44 En sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, el tribunal remitente se refiere a la cláusula 2, apartados 4 y 6, del Acuerdo marco sobre el permiso parental. A este respecto, la cláusula 2, apartado 4, del mencionado Acuerdo Marco establece que, con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros 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.
- 45 En el caso de autos, RE fue despedida en el marco de un despido colectivo por causas económicas. De la resolución de remisión no se desprende que haya sido objeto de despido por haber solicitado o tomado un permiso parental.
- 46 En estas circunstancias, no procede responder a las cuestiones primera y segunda a la luz de la cláusula 2, apartado 4, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental, ya que la cláusula 2, apartado 6, de dicho Acuerdo Marco es la única pertinente.

- 47 A tenor de esta última disposición, los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán hasta el final del permiso parental y, al finalizar ese permiso, se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de la práctica nacional.
- 48 Sobre este particular, se desprende tanto del tenor de la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental como del contexto en que se inserta que esta 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 (sentencias de 22 de octubre de 2009, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, apartado 39, y de 27 de febrero de 2014, *Lyreco Belgium*, C-588/12, EU:C:2014:99, apartado 43).
- 49 Habida cuenta del objetivo de igualdad de trato entre hombres y mujeres perseguido por el Acuerdo Marco sobre el permiso parental, su cláusula 2, apartado 6, debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que reviste una especial importancia y que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de octubre de 2009, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, apartado 42).
- 50 De los objetivos del Acuerdo Marco sobre el permiso parental resulta que el concepto de «derechos adquiridos o en curso de adquisición», en el sentido de la citada cláusula 2, apartado 6, 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 (sentencia de 22 de octubre de 2009, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, apartado 43).
- 51 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 a tiempo 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 (sentencia de 22 de octubre de 2009, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, apartado 44).
- 52 Es cierto que, mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, un trabajador empleado mediante un contrato de trabajo a tiempo completo no realiza el mismo número de horas de trabajo que un trabajador que presta servicios a tiempo completo. 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 (sentencia de 22 de octubre de 2009, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, apartado 51).
- 53 En efecto, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, cuando se trata de un trabajador empleado mediante un contrato de trabajo a tiempo completo que disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, debe considerarse que la resolución unilateral por el empresario se refiere al contrato de trabajo a tiempo completo (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de octubre de 2009, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, apartado 55).
- 54 En estas circunstancias, el Tribunal de Justicia ha declarado que la cláusula 2, apartados 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 concurren 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 a tiempo parcial, la

indemnización que debe pagarse a dicho trabajador se determine en función de la remuneración reducida que percibe cuando el despido tiene lugar (sentencia de 22 de octubre de 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, apartado 56).

- 55 En el caso de autos, por lo que respecta, en primer lugar, a una indemnización por despido como la controvertida en el litigio principal, procede declarar que dicha indemnización se abona por razón de la relación laboral que vinculaba a su beneficiario con su antiguo empresario. Por consiguiente, está comprendida en el ámbito de aplicación de la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental.
- 56 Pues bien, como resulta de la jurisprudencia citada en el apartado 54 de la presente sentencia, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, su indemnización por despido debe determinarse íntegramente sobre la base de la retribución correspondiente a las prestaciones laborales efectuadas a tiempo completo por ese trabajador.
- 57 En efecto, 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 tomar 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 mejor conciliar la vida familiar y profesional (sentencia de 22 de octubre de 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, apartado 47).
- 58 En estas circunstancias, la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, que entraña tener en cuenta la retribución, de menor importe, que el trabajador que disfruta de un permiso parental a tiempo parcial percibe cuando el despido tiene lugar, al establecer que la indemnización por despido para un trabajador que haya trabajado a tiempo completo y a tiempo parcial en la misma empresa se calculará en proporción a los períodos de empleo cubiertos de una y otra forma desde que se incorporó a la empresa.
- 59 Por lo que respecta, en segundo lugar, al subsidio por permiso de recolocación previsto por la normativa nacional controvertida en el litigio principal, este está vinculado al permiso de recolocación. De la resolución de remisión se desprende que, en las empresas a las que se refiere esta normativa, el empresario propone a cada trabajador a quien tiene la intención de despedir por causas económicas un permiso de recolocación, el cual tiene por objeto permitir al trabajador tener derecho a acciones formativas y recibir prestaciones de una célula de acompañamiento para la búsqueda de empleo.
- 60 Es necesario examinar si una prestación como el subsidio por permiso de recolocación está incluida en el ámbito de aplicación de la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental y, en caso afirmativo, si esta disposición se opone a los métodos de cálculo de dicho subsidio que resultan de una normativa como la controvertida en el litigio principal.
- 61 A la luz de la jurisprudencia citada en el apartado 50 de la presente sentencia, habida cuenta de sus requisitos de concesión, una prestación como el subsidio por permiso de recolocación constituye un derecho derivado de la relación laboral, a la que el trabajador puede tener derecho frente al empresario. El mero hecho de que el abono de tal prestación no tenga carácter automático, en la medida en que el trabajador despedido debe solicitarla a su empresario, y de que el mencionado abono se produzca durante el período del permiso de recolocación que exceda la duración del preaviso no puede modificar esta conclusión.
- 62 En estas circunstancias, la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental es aplicable a una prestación como el subsidio por permiso de recolocación.

- 63 En cuanto a los métodos de cálculo de este subsidio, de la resolución de remisión se desprende que la normativa controvertida en el litigio principal establece que, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, dicho subsidio se calcula, al menos parcialmente, sobre la base de la retribución, de menor importe, que percibe cuando el despido tiene lugar.
- 64 Pues bien, del mismo modo que la indemnización por despido, con arreglo a la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental, una prestación como el subsidio por permiso de recolocación debe determinarse íntegramente en función de la retribución correspondiente a las prestaciones laborales efectuadas a tiempo completo por ese trabajador.
- 65 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, la indemnización por despido y el subsidio por permiso de recolocación que se han abonar a dicho trabajador se fijen, al menos parcialmente, sobre la base de la retribución, de menor importe, que percibe cuando el despido tiene lugar.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

- 66 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, sustancialmente, si el artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa como la controvertida en el litigio principal, que establece que, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, dicho trabajador percibe una indemnización por despido y un subsidio por permiso de recolocación fijados, al menos parcialmente, sobre la base de la retribución, de menor importe, que percibe cuando el despido tiene lugar, en una situación en la que un número considerablemente superior de mujeres que de hombres deciden disfrutar de un permiso parental a tiempo parcial y cuando la diferencia de trato que de ello resulta no puede explicarse por factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.
- 67 Con carácter previo, debe señalarse que, dado el carácter vinculante del artículo 157 TFUE, la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se impone no solamente respecto a las actuaciones de las autoridades públicas, sino que se extiende también a todos los convenios colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, apartado 39, y de 18 de noviembre de 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, apartado 25)
- 68 Así, el principio establecido por este artículo puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales, en particular en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos, así como en el supuesto de que el trabajo se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, apartado 40, y de 13 de enero de 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, apartado 45).
- 69 Con arreglo al artículo 157 TFUE, apartado 2, deberá entenderse por «retribución» el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.
- 70 Se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que el concepto de «retribución» en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2, debe interpretarse en sentido amplio. Comprende, en particular, todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean

satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón del trabajo de este, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legales o de que tengan carácter voluntario. Además, el hecho de que determinadas prestaciones sean pagadas una vez extinguida la relación laboral no excluye que puedan tener carácter de retribución, en el sentido de esta disposición (sentencias de 6 de diciembre de 2012, *Dittrich y otros*, C-124/11, C-125/11 y C-143/11, EU:C:2012:771, apartado 35, y de 19 de septiembre de 2018, *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, apartado 33).

- 71 En lo que se refiere a las indemnizaciones abonadas por el empresario al trabajador con ocasión de su despido, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que constituyen una forma de retribución diferida, a la que tiene derecho el trabajador en razón de su relación de trabajo, pero que se le abona en el momento de cesar su relación de trabajo, con el fin de facilitar su adaptación a las nuevas circunstancias resultantes de la pérdida de empleo (sentencias de 17 de mayo de 1990, *Barber*, C-262/88, EU:C:1990:209, apartado 13, y de 19 de septiembre de 2018, *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, apartado 35).
- 72 En el caso de autos, procede señalar que prestaciones como la indemnización por despido y el subsidio por permiso de recolocación cumplen los requisitos recordados en los apartados 70 y 71 de la presente sentencia. En estas circunstancias, tales prestaciones deben calificarse de «retribuciones», en el sentido del artículo 157 TFUE.
- 73 Para determinar si existe una discriminación, cabe recordar que, según reiterada jurisprudencia, la discriminación consiste en la aplicación de normas distintas a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes (sentencias de 13 de febrero de 1996, *Gillespie y otros*, C-342/93, EU:C:1996:46, apartado 16, y de 14 de julio de 2016, *Ornano*, C-335/15, EU:C:2016:564, apartado 39).
- 74 A este respecto, el Gobierno francés alega que no cabe comparar a un trabajador en situación de permiso parental a tiempo parcial con un trabajador que presta servicios a tiempo completo, remitiéndose a la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, según la cual, «cuando resulte apropiado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*».
- 75 Dicho Gobierno, así como Praxair MRC, invocan también el apartado 63 de la sentencia de 16 de julio de 2009, *Gómez-Limón Sánchez-Camacho* (C-537/07, EU:C:2009:462), en el que el Tribunal de Justicia declaró que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no se opone a que, durante el período de permiso parental a tiempo parcial, un trabajador adquiriera derechos a pensión de incapacidad permanente en función del tiempo de trabajo efectuado y del salario percibido, y no como si hubiera ejercido una actividad a tiempo completo. Por lo tanto, a su juicio no procede comparar a un trabajador en situación de permiso parental a tiempo parcial con un trabajador que ejerce sus funciones a tiempo completo.
- 76 Sin embargo, es preciso distinguir entre, por un lado, los derechos que tienen en cuenta específicamente la situación de permiso parental a tiempo parcial y, por otro lado, los derechos que no se derivan específicamente de esta situación.
- 77 A este respecto, como se desprende del apartado 53 de la presente sentencia, al tratarse de un trabajador empleado mediante un contrato a tiempo completo que disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, debe considerarse que la extinción unilateral por el empresario se refiere al contrato a tiempo completo.

- 78 Por consiguiente, como resulta de los apartados 51 y 55 de la sentencia de 22 de octubre de 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), en lo que atañe al derecho a prestaciones como la indemnización por despido y el subsidio por permiso de recolocación, la situación de un trabajador en permiso parental a tiempo parcial en relación con tales prestaciones es comparable a la de un trabajador a tiempo completo. Tal constatación se aplica también en el marco del artículo 157 TFUE.
- 79 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el principio de igualdad de retribución consagrado en el artículo 157 TFUE no solo se opone a la aplicación de disposiciones que establezcan discriminaciones directamente basadas en el sexo, sino también a la aplicación de disposiciones que mantengan diferencias de trato entre trabajadores de uno y otro sexo en virtud de criterios no fundados en el sexo, cuando tales diferencias de trato no puedan explicarse por factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo (véanse, en este sentido, las sentencias de 15 de diciembre de Helmig y otros, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 y C-78/93, EU:C:1994:415, C-167/92, EU:C:1999:92, apartado 20, y de 17 de julio de 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, apartado 40).
- 80 Más concretamente, de constante jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que existe discriminación indirecta por razón de sexo cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un número mayor de trabajadores de un sexo que del otro. Tal medida solo es compatible con el principio de igualdad de trato en el supuesto de que la diferencia de trato entre ambas categorías de trabajadores que genera esté justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de julio de 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, apartado 41 y jurisprudencia citada).
- 81 En el caso de autos, de la aplicación de una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que está formulada de modo neutro, resulta que, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras está en permiso parental a tiempo parcial, dicho trabajador se encuentra en desventaja en relación con un trabajador despedido que presta servicios a tiempo completo, en la medida en que, para el trabajador en situación de permiso parental a tiempo parcial, la indemnización por despido y el subsidio por permiso de recolocación se fijan, al menos parcialmente, sobre la base de la retribución, de menor importe, que percibe en el momento de su despido.
- 82 El tribunal remitente expone en su tercera cuestión prejudicial que un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres optan por disfrutar un permiso parental a tiempo parcial. En la resolución de remisión indica que, según el Abogado General de la Cour de cassation (Tribunal de Casación), de las estadísticas nacionales del mes de marzo de 2016 resulta que, en Francia, el 96 % de los trabajadores que toman un permiso parental son mujeres.
- 83 En tal supuesto, una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal solo es compatible con el principio de igualdad de trato en el supuesto de que la diferencia de trato entre trabajadoras y trabajadores producida de este modo pueda estar justificada, en su caso, por factores objetivos ajenos a toda discriminación por razón de sexo.
- 84 Se desprende, en particular, del tenor de su tercera cuestión prejudicial que el tribunal remitente estima que esta diferencia de trato no está justificada por tales elementos objetivos.
- 85 Por su parte, el Gobierno francés, en lo tocante a una diferencia de trato de este tipo, no invoca en sus observaciones escritas factores objetivamente justificados por razones ajenas a toda discriminación por razón de sexo.

- 86 En estas circunstancias, una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal no resulta conforme con el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, tal como lo establece el artículo 157 TFUE.
- 87 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa como la controvertida en el litigio principal, que establece que, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, dicho trabajador percibe una indemnización por despido y un subsidio por permiso de recolocación fijado, al menos parcialmente, sobre la base de la retribución, de menor importe, que percibe cuando el despido tiene lugar, en una situación en la que un número considerablemente mayor de mujeres que de hombres deciden disfrutar de un permiso parental a tiempo parcial y cuando la diferencia de trato que de ello resulta no puede explicarse por factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

Costas

- 88 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este 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 Primera) declara:

- 1) **La cláusula 2, apartado 6 y, 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, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, la indemnización por despido y el subsidio por permiso de recolocación que se han abonar a dicho trabajador se fijen, al menos parcialmente, sobre la base de la retribución, de menor importe, que percibe cuando el despido tiene lugar.**
- 2) **El artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa como la controvertida en el litigio principal, que establece que, cuando se despide a un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras disfruta de un permiso parental a tiempo parcial, dicho trabajador percibe una indemnización por despido y un subsidio por permiso de recolocación fijado, al menos parcialmente, sobre la base de la retribución, de menor importe, que percibe cuando el despido tiene lugar, en una situación en la que un número considerablemente mayor de mujeres que de hombres deciden disfrutar de un permiso parental a tiempo parcial y cuando la diferencia de trato que de ello resulta no puede explicarse por factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.**

Firmas