

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
Sentencia de 25 de febrero de 2021
Sala Octava
Asunto n.º C-129/20

SUMARIO:

Permiso parental. Normativa nacional que supedita la concesión del derecho a un permiso parental a la ocupación de un puesto de trabajo y a la afiliación obligatoria del trabajador como tal al correspondiente régimen de la seguridad social en la fecha de nacimiento del hijo. *Denegación de la concesión del derecho a un permiso parental para ocuparse de sus gemelos debido a que no ocupaba un puesto de trabajo retribuido el día en que estos nacieron.* Los Estados miembros pueden supeditar la concesión de un permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad, que no podrá ser superior a un año, y pueden exigir que el referido período sea continuado. Además, en la medida en que una solicitud de permiso parental tiene por objeto obtener por parte de su demandante una suspensión de su relación de trabajo, los Estados miembros pueden exigir que el período de trabajo previo sea inmediatamente anterior al comienzo del permiso parental. Por lo tanto, el Tribunal de Justicia concluye que el Derecho de la Unión no se opone a una normativa nacional que supedita la concesión del derecho a un permiso parental a la ocupación ininterrumpida, por el progenitor en cuestión, de un puesto de trabajo durante un período mínimo de doce meses inmediatamente anterior al comienzo de este permiso parental. Con respecto al requisito de la ocupación por el progenitor de un puesto de trabajo en el momento del nacimiento del hijo o de los hijos o de la acogida del hijo o de los hijos que vayan a ser adoptados el Tribunal de Justicia recuerda que el derecho individual de cada progenitor trabajador a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un hijo refleja un derecho social de la Unión que reviste una especial importancia y que, por lo demás, se ha recogido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Por tanto, excluir a los padres que no trabajaban en el momento del nacimiento o de la adopción de su hijo equivaldría a limitar el derecho de estos progenitores a disfrutar de un permiso parental en un momento posterior de su vida en el que ejerzan de nuevo un empleo y en el que lo necesitarían para conciliar sus responsabilidades familiares y profesionales. Por ello, el Tribunal de Justicia concluye que un Estado miembro no puede supeditar el derecho a un permiso parental de un progenitor al requisito de que este trabaje en el momento del nacimiento o de la adopción de su hijo.

PRECEPTOS:

Directiva 2010/18/UE (Acuerdo Marco sobre el permiso parental), cláusulas 1.1, 1.2, 2.1 y 3.1 b).

PONENTE:

Doña A. Prechal.

En el asunto C-129/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg (Tribunal de Casación del Gran Ducado de Luxemburgo, Luxemburgo), mediante resolución de 27 de febrero de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de marzo de 2020, en el procedimiento entre

XI

y

Caisse pour l'avenir des enfants,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava),

integrado por el Sr. N. Wahl, Presidente de Sala, la Sra. A. Prechal (Ponente), Presidenta de la Sala Tercera, y el Sr. F. Biltgen, Juez;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de XI, por el Sr. Y. Kasel, avocat;

– en nombre de la Caisse pour l'avenir des enfants, por el Sr. A. Rodesch y la Sra. R. Jazbinsek, avocats;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. A. Szmytkowska 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 de las cláusulas 1.1, 1.2, 2.1, y 2.3, letra b), 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, «Directiva 96/34»).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre XI y la Caisse pour l'avenir des enfants (Caja para el Futuro de los Niños, Luxemburgo) en relación con la negativa de esta a conceder a XI el derecho a un permiso parental para ocuparse de sus gemelos debido a que no ocupaba un puesto de trabajo retribuido el día del nacimiento de estos.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 96/34

3. La Directiva 96/34 tenía por objeto aplicar el Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de Empresas Públicas (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

4. La cláusula 1 de dicho Acuerdo Marco, titulada «Objeto y ámbito de aplicación», disponía:

«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.»

5. La cláusula 2 del mismo Acuerdo Marco, titulada «Permiso parental», es del siguiente tenor:

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

[...]

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

[...]

b) subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año;

[...]]»

Directiva 2010/18/UE

6. El considerando 1 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), prevé:

«El artículo 153 del Tratado [FUE] ampara el que la Unión [Europea] apoye y complete la acción de los Estados miembros, entre otros ámbitos en el de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.»

7. El artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva establece lo siguiente:

«Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva o se asegurarán de que los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, a más tardar el 8 de marzo de 2012. [...]]»

8. El artículo 4 de la referida Directiva dispone:

«Queda derogada la Directiva 96/34/CE con efectos a partir del 8 de marzo de 2012. [...]]»

9. El Acuerdo Marco (revisado) sobre el permiso parental, de 18 de junio de 2009, que figura en el anexo de la Directiva 2010/18 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco revisado»), establece en la parte I, punto 8:

«Considerando que la política familiar debe contribuir al logro de la igualdad entre los sexos y enfocarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre las generaciones, la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.»

10. La cláusula 1 del Acuerdo Marco revisado, titulada «Objeto y ámbito de aplicación», dispone:

«1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.»

11. La cláusula 2 del Acuerdo Marco revisado, con la rúbrica «Permiso parental», establece:

«1. En virtud del presente Acuerdo, 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 cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales.

2. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. [...]]»

12. La cláusula 3 de dicho Acuerdo Marco revisado, titulada «Modalidades de aplicación», tiene el siguiente tenor:

«1. Las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental se definirán por ley o convenio colectivo en los Estados miembros con arreglo a las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. En particular, los Estados miembros o los interlocutores sociales podrán:

[...]

b) subordinar el derecho al permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad, que no podrá ser superior a un año; al hacer uso de esta disposición, los Estados miembros o los interlocutores sociales velarán por que, en el caso de contratos sucesivos de duración determinada con el mismo empleador conforme a la definición de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, [de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP] sobre el trabajo de duración determinada [DO 1999, L 175, p. 43], la suma de estos contratos se tenga en cuenta a la hora de calcular la antigüedad necesaria;

[...]»

13. La cláusula 8.4 del Acuerdo Marco revisado establece:

«Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la decisión del Consejo [que convierte en obligatorias las disposiciones del Acuerdo Marco revisado] en el plazo de dos años, como máximo, desde su adopción o se asegurarán de que los interlocutores sociales introduzcan las disposiciones necesarias, mediante acuerdo, antes de que concluya ese plazo. [...]»

Derecho luxemburgués

14. La Directiva 96/34 fue incorporada al Derecho luxemburgués mediante la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi (Ley de 12 de febrero de 1999, relativa a la aplicación del plan de acción nacional en favor del empleo) (*Mémorial A* 1999, p. 190). En particular, esta Ley introdujo un artículo 29 *bis* relativo al permiso parental en la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (Ley de 16 de abril de 1979, por la que se establece el Estatuto General de los Funcionarios del Estado, en su versión modificada) (*Mémorial A* 1979, p. 622; en lo sucesivo, «Ley modificada de 16 de abril de 1979»). Este artículo establece, en su versión aplicable al litigio principal, lo siguiente:

«Se instituye un permiso especial denominado “permiso parental”, que se concederá por el nacimiento o la adopción de uno o varios hijos en favor de los cuales se abonen subsidios familiares y que cumplan, con respecto a la persona que solicita el permiso parental, los requisitos establecidos en el artículo 2, párrafos segundo y tercero, de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales (Ley modificada de 19 de junio de 1985 relativa a los subsidios familiares y por la que se crea la Caja Nacional de Prestaciones Familiares) [(*Mémorial A* 1985, p. 680)], mientras estos hijos no hayan cumplido la edad de cinco años.

Podrá solicitar el permiso parental toda persona, denominada en lo sucesivo “el progenitor”, siempre que:

[...]

– ocupe legalmente un puesto de trabajo en el territorio del Gran Ducado de Luxemburgo en el momento del nacimiento o de la acogida del o de los hijos que vaya a adoptar, y sin interrupción durante, como mínimo, doce meses seguidos inmediatamente anteriores al inicio del permiso parental, a las órdenes de una misma administración u organismo público, por una duración mensual de trabajo al menos igual a la mitad de la jornada normal de trabajo aplicable en virtud de la ley y siga estando vinculado por ese contrato por todo el tiempo que dure el permiso parental;

– esté afiliado obligatoriamente y de manera continuada en uno de estos conceptos con arreglo al artículo 1, puntos 1, 2 y 10 del Code de la sécurité sociale (Código de la Seguridad Social);

[...]»

15. El artículo 29 *ter* de la Ley modificada de 16 de abril de 1979 establece:

«Cada progenitor que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 29 *bis* tendrá derecho, previa solicitud, a un permiso parental de seis meses por hijo. [...]»

Litigio principal y cuestión prejudicial

16. El 15 de septiembre de 2011 XI celebró con el Gran Ducado de Luxemburgo un contrato de duración determinada de arrendamiento de servicios de carácter docente en el ámbito de la enseñanza post-primaria que expiraba el 26 de enero de 2012.

17. El 26 de enero de 2012, tras la expiración de dicho contrato de trabajo de duración determinada, XI fue dada de baja en la seguridad social y su pareja la dio de alta como beneficiaria en su condición de funcionario del Estado.

18. El 4 de marzo de 2012, estando desempleada, XI dio a luz a gemelos.

19. El 14 de junio de 2012, se concedió a XI la prestación por desempleo y, en consecuencia, volvió a estar afiliada a la seguridad social.

20. Tras haber celebrado con el Gran Ducado de Luxemburgo, el 15 de septiembre de 2012 y el 1 de agosto de 2013, dos contratos de trabajo de duración determinada de arrendamiento de servicios de carácter docente en el ámbito de la enseñanza post-primaria, XI celebró, el 15 de septiembre de 2014, con dicho Estado miembro, un contrato por tiempo indefinido relativo a las mismas actividades.

21. El 11 de marzo de 2015 XI presentó una solicitud de permiso parental indicando como fecha de inicio deseada el 15 de septiembre de 2015.

22. Mediante decisión de 20 de marzo de 2015, dicha solicitud fue denegada por el Presidente de la Caisse nationale des prestations familiales (Caja Nacional de Prestaciones Familiares, Luxemburgo), actualmente denominada Caja para el Futuro de los Niños, con arreglo al artículo 29 *bis* de la Ley modificada de 16 de abril de 1979, que supedita la concesión de un permiso parental al requisito de que el trabajador ocupe legalmente un puesto de trabajo y esté afiliado como tal al correspondiente régimen de seguridad social en el momento del nacimiento del hijo, requisito que XI no cumplía.

23. XI impugnó esta decisión ante el comité de dirección de la Caja Nacional de Prestaciones Familiares alegando que el artículo 29 *bis* de la Ley modificada de 16 de abril de 1979 no era conforme con el Acuerdo Marco sobre el permiso parental que figura en el anexo de la Directiva 96/34.

24. Mediante decisión de 19 de mayo de 2015, el comité de dirección de la Caja Nacional de Prestaciones confirmó la decisión de 20 de marzo de 2015 por considerar, en esencia, que, puesto que XI no ocupaba legalmente un puesto de trabajo ni estaba afiliada en este concepto al correspondiente régimen de la Seguridad Social en el momento del nacimiento de sus hijos, no tenía derecho a disfrutar de un permiso parental.

25. XI interpuso recurso contra la decisión de 19 de mayo de 2015 ante el Conseil arbitral de la sécurité sociale (Consejo Arbitral de la Seguridad Social, Luxemburgo), el cual lo estimó mediante resolución de 27 de octubre de 2017. El referido Consejo consideró, en particular, que el Acuerdo Marco que figura en el anexo de la Directiva 96/34 hacía depender el derecho a un permiso parental de la condición de trabajador y del nacimiento de un hijo, sin establecer, no obstante, un requisito relativo a la ocupación de un puesto de trabajo y a la afiliación obligatoria por tal motivo al régimen de seguridad social correspondiente en el momento del nacimiento del hijo, y que el requisito adicional de afiliación a ese régimen de seguridad social en el momento del nacimiento del hijo era incompatible, en particular, con la exigencia recogida en dicho Acuerdo Marco de un período de trabajo o de una antigüedad que no podía ser superior a un año y con el objetivo de facilitar la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar. La Caja para el Futuro de los Niños interpuso recurso de apelación contra la resolución de 27 de octubre de 2017 ante el conseil supérieur de la sécurité sociale (Consejo Superior de la Seguridad Social, Luxemburgo).

26. Mediante sentencia de 17 de diciembre de 2018, el conseil supérieur de la sécurité sociale anuló la resolución de 27 de octubre de 2017, al considerar, en particular, que, en la medida en que la cláusula 2.1 del Acuerdo Marco que figura en el anexo de la Directiva 96/34 introduce un derecho individual de permiso parental por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, el disfrute de dicho permiso estaba reservado a los trabajadores que pudieran justificar tal condición en el momento del nacimiento o de la adopción del niño por el que se había solicitado dicho permiso.

27. XI interpuso recurso de casación contra la sentencia de 17 de diciembre de 2018 ante el órgano jurisdiccional remitente, el cual consideró que, a la vista de los motivos invocados por las partes en el litigio principal, la solución del litigio de que conocía dependía de la cuestión de si las cláusulas del Acuerdo Marco que figura en el anexo de la Directiva 96/34 se oponían a la aplicación del artículo 29 *bis* de la Ley modificada de 16 de abril de 1979.

28. En estas circunstancias, el Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg (Tribunal de Casación del Gran Ducado de Luxemburgo, Luxemburgo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

¿Deben interpretarse las cláusulas 1, apartados 1 y 2, y 2, apartados 1 y 3, letra b), del Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 por las organizaciones interprofesionales de carácter general UNICE, CEEP y CES, aplicado por la [Directiva 96/34/CE] en el sentido de que se oponen a la aplicación de una disposición de Derecho interno como el artículo 29 *bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (Ley de 16 de abril de 1979, por la que se establece el Estatuto General de los Funcionarios del Estado, en su versión modificada), en la versión resultante de la Ley de 22 de diciembre de 2006 (*Mémorial*, A, 2006, n.º 242, p. 4838), que supedita la concesión del permiso parental al doble requisito de que, por un lado, el trabajador ocupe legalmente un puesto de trabajo y esté afiliado como tal a la Seguridad Social sin interrupción durante, como mínimo, doce meses seguidos inmediatamente anteriores al inicio del permiso parental y de que, por otro lado, lo esté en el momento del nacimiento o de la acogida del o de los hijos que vaya a adoptar, de tal modo que se exige que se cumpla este segundo requisito aunque el nacimiento o la acogida hayan tenido lugar más de doce meses antes del comienzo del permiso parental?»

Sobre la cuestión prejudicial

29. Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si las cláusulas 1.1, 1.2, 2.1, y 2.3, letra b), del Acuerdo Marco sobre el permiso parental, que figura en anexo a la Directiva 96/34, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que la concesión de un permiso parental se supedita al doble requisito de que el trabajador ocupe legalmente un puesto de trabajo y esté afiliado por este motivo al correspondiente régimen de seguridad social, en primer término, sin interrupción durante un período de, como mínimo, doce meses, inmediatamente anterior al inicio del permiso parental y, en segundo término, en el momento del nacimiento o de la acogida del o de los hijos que vaya a adoptar.

30. Según reiterada jurisprudencia, en el contexto del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este Tribunal proporcionar al juez nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce (sentencia de 21 de octubre de 2020, *Eco TLC*, C-556/19, EU:C:2020:844, apartado 20 y jurisprudencia citada). En el presente asunto, corresponde al Tribunal de Justicia determinar previamente si el litigio principal se rige por la Directiva 96/34 o por la Directiva 2010/18, que deroga y sustituye a esta última, así como, en su caso, reformular la cuestión planteada.

31. A este respecto, es preciso recordar que una norma jurídica nueva se aplica a partir de la entrada en vigor del acto que la contiene y que si bien esta norma no se aplica a las situaciones jurídicas nacidas y definitivamente consolidadas bajo el imperio de la antigua norma, sí se aplica a los efectos futuros de tales situaciones, así como a las situaciones jurídicas nuevas. Únicamente deja de ser así, sin perjuicio del principio de irretroactividad de los actos jurídicos, cuando la norma nueva va acompañada de disposiciones particulares que determinan específicamente su ámbito de aplicación temporal. En concreto, se considera, en general, que las normas de procedimiento son aplicables en la fecha en que entran en vigor, a diferencia de las normas sustantivas, que habitualmente se interpretan en el sentido de que solo contemplan situaciones existentes con anterioridad a su entrada en vigor en la medida en que de sus términos, finalidad o sistema se desprenda claramente que debe atribuírseles dicho efecto (véase la sentencia de 26 de marzo de 2015, *Comisión/Moravia Gas Storage*, C-596/13 P, EU:C:2015:203, apartados 32 y 33 y jurisprudencia citada).

32. En el presente asunto, es pacífico que los requisitos para la concesión del permiso parental son normas sustantivas llamadas a aplicarse a partir de la entrada en vigor del acto que las contiene. Conforme al artículo 4 de la Directiva 2010/18, la Directiva 96/34 quedó derogada con efectos a partir del 8 de marzo de 2012. Por otra parte, esta fecha constituía, con arreglo al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2010/18 y a la cláusula 8.4 del Acuerdo Marco revisado, la fecha en la que los Estados miembros debían cumplir las disposiciones de la Directiva 2010/18 y del Acuerdo Marco revisado o, en su caso, asegurarse de que los interlocutores sociales hubieran establecido las disposiciones necesarias al respecto. En consecuencia, en la medida en la que la solicitud de XI de disfrutar un permiso parental se presentó el 11 de marzo de 2015, indicando como fecha de inicio deseada el 15 de septiembre

de 2015, le resultan de aplicación las disposiciones de la Directiva 2010/18. El hecho de que los gemelos de XI hayan nacido el 4 de marzo de 2012 carece de pertinencia a este respecto. En efecto, en esa fecha, XI no había formulado una solicitud de permiso parental con arreglo a la cláusula 2.3, letra b), del Acuerdo Marco que figura en el anexo de la Directiva 96/34 tal como fue transpuesta en el Derecho luxemburgués por la Ley modificada de 16 de abril de 1979.

33. Dado que la Directiva 2010/18 es aplicable al litigio principal y que las cláusulas 1.1, 1.2, 2.1 y 2.3, letra b), del Acuerdo Marco que figura en el anexo de la Directiva 96/34 se corresponden, en esencia, con las cláusulas 1.1, 1.2, 2.1 y 3.1, letra b), del Acuerdo Marco revisado, procede reformular la cuestión planteada en el sentido de que se refiere sustancialmente a la interpretación de esas cláusulas del Acuerdo Marco revisado.

34. Con carácter preliminar, procede recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para interpretar una disposición del Derecho de la Unión debe tenerse en cuenta no solo su tenor literal, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (sentencias de 16 de julio de 2015, *Maïstrellis*, C-222/14, EU:C:2015:473, apartado 30, y de 3 de octubre de 2019, *Wasserleitungsverband Nördliches Burgenland* y otros, C-197/18, EU:C:2019:824, apartado 48 y jurisprudencia citada).

35. En lo que atañe, en primer lugar, a la cuestión de si las referidas cláusulas del Acuerdo Marco revisado se oponen a una normativa nacional que supedita la concesión del derecho a un permiso parental a la ocupación sin interrupción por el progenitor de un puesto de trabajo durante un período de, como mínimo, doce meses, inmediatamente anterior al inicio de este permiso parental, es preciso observar que del tenor de la cláusula 3.1, letra b), del Acuerdo Marco revisado resulta que los Estados miembros pueden supeditar la concesión de un permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad, que no podrá ser superior a un año. Habida cuenta de los términos «período de trabajo» empleados en la primera frase de esta disposición y de que esta establece, en su segunda frase, que el cálculo de ese período se realizará teniendo en cuenta la suma de los contratos sucesivos de duración determinada con el mismo empleador, los Estados miembros pueden exigir que el referido período sea continuado. Además, en la medida en que una solicitud de permiso parental tiene por objeto obtener por parte de su demandante una suspensión de su relación de trabajo, (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de septiembre de 2013, *Hliddal y Bornand*, C-216/12 y C-217/12, EU:C:2013:568, apartado 53) los Estados miembros pueden exigir que el período de trabajo previo sea inmediatamente anterior al comienzo del permiso parental. Por lo tanto, las cláusulas 1.1, 1.2, 2.1, y 3.1, letra b), del Acuerdo Marco revisado no se oponen a una normativa nacional que supedita la concesión del derecho a un permiso parental a la ocupación sin interrupción por el progenitor en cuestión de un puesto de trabajo durante un período de, como mínimo, doce meses, inmediatamente anterior al inicio de este permiso parental.

36. En lo que atañe, en segundo lugar, a la cuestión de si estas cláusulas del Acuerdo Marco revisado se oponen a una normativa nacional que supedita la concesión del derecho a un permiso parental a la ocupación por el progenitor de un puesto de trabajo en el momento del nacimiento del hijo o de los hijos o de la acogida del hijo o de los hijos que vayan a ser adoptados, procede observar que, a tenor de la cláusula 2.1 de dicho Acuerdo Marco, el derecho a un permiso parental es un derecho individual concedido a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para permitir al progenitor cuidar de este hasta que cumpla una determinada edad, que corresponde definir a los Estados miembros, pero que no podrá ser superior a los ocho años.

37. Por otra parte, en virtud de las cláusulas 1.1 y 1.2 del Acuerdo Marco revisado, este establece disposiciones mínimas destinadas a facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan y se aplica a todos los trabajadores, hombre o mujer, que tengan un contrato o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.

38. Además, como se ha expuesto en el apartado 35 de la presente sentencia, la cláusula 3.1, letra b), del Acuerdo Marco revisado permite a los Estados miembros subordinar el derecho al permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad, que no podrá ser superior a un año.

39. De ello se deduce que el nacimiento o la adopción de un hijo y la condición de trabajador de sus progenitores son requisitos constitutivos del derecho a un permiso parental en virtud del Acuerdo Marco revisado.

40. Sin embargo, contrariamente a lo que señala la Caja para el Futuro de los Niños, de estos requisitos constitutivos para la concesión del derecho a un permiso parental no puede deducirse que los progenitores del hijo por el que se solicita dicho permiso deban ser trabajadores en el momento del nacimiento o de la adopción de este.

41. En efecto, el contexto y los objetivos del Acuerdo Marco revisado se oponen a tal interpretación.

42. Como se indica en el considerando 1 de la Directiva 2010/18, esta se inscribe en el contexto del artículo 153 TFUE, que permite a la Unión apoyar y completar la acción de los Estados miembros, en particular en el ámbito de la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y en el de lograr una protección social adecuada de los trabajadores.

43. Por otra parte, como se desprende del considerando 8 de la Directiva 2010/18, del párrafo primero del preámbulo del Acuerdo Marco revisado y del punto 3 de las consideraciones generales de dicho Acuerdo Marco, que remite a los artículos 23 y 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el objetivo de dicho Acuerdo Marco es tanto promover la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo en toda la Unión, como permitir a los trabajadores con hijos mejorar la conciliación de la vida profesional, privada y familiar. Las cláusulas 1.1 y 2.2 del Acuerdo Marco revisado reafirman estos objetivos.

44. A la vista de este contexto y de estos objetivos, el derecho individual de cada progenitor trabajador a un permiso parental por motivo de nacimiento o adopción de un hijo consagrado en la cláusula 2.1 del Acuerdo Marco revisado debe interpretarse en el sentido de que refleja un derecho social de la Unión que reviste una especial importancia, que, por lo demás, se ha recogido en el artículo 33, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales. De ello se deduce que este derecho no puede interpretarse de manera restrictiva (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de febrero de 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, apartado 36 y jurisprudencia citada).

45. Así, se ha declarado que, a pesar de que el nacimiento es un requisito constitutivo del derecho a un permiso parental, este derecho no está ligado a la fecha de nacimiento del hijo, de modo que no se exige que dicho nacimiento se produzca después de la fecha de entrada en vigor de la Directiva 96/34 en un Estado miembro para que los progenitores del hijo puedan disfrutar del derecho a un permiso parental con arreglo a esta Directiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 14 de abril de 2005, Comisión/Luxemburgo, C-519/03, EU:C:2005:234, apartado 47 y de 16 de septiembre de 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, apartado 50).

46. Excluir a los padres que no trabajaban en el momento del nacimiento o de la adopción de su hijo equivaldría a limitar el derecho de estos progenitores a disfrutar de un permiso parental en un momento posterior de su vida en el que ejerzan de nuevo un empleo y en el que lo necesitarían para conciliar sus responsabilidades familiares y profesionales. Tal exclusión sería, por tanto, contraria al derecho individual de todo trabajador a disponer de un permiso parental.

47. Asimismo, procede señalar que el doble requisito impuesto por la legislación luxemburguesa, que exige que el trabajador ocupe un puesto de trabajo y esté afiliado como tal no solo durante, como mínimo, doce meses seguidos inmediatamente anteriores al inicio del permiso parental, sino también en el momento del nacimiento o de la acogida del hijo o de los hijos, conduce, en realidad, cuando el nacimiento o la acogida hayan tenido lugar más de doce meses antes del inicio del permiso parental, a alargar el requisito relativo al período de trabajo o de antigüedad que, sin embargo, de conformidad con lo dispuesto por la cláusula 3.1, letra b), del Acuerdo Marco sobre el permiso parental, no puede ser superior a un año.

48. Por lo tanto, habida cuenta del contexto y de los objetivos del Acuerdo Marco revisado que se han recordado en el apartado 43 de la presente sentencia, las cláusulas 1.1, 1.2, 2.1, y 3.1, letra b), de dicho Acuerdo Marco no pueden interpretarse en el sentido de que un Estado miembro puede supeditar el derecho a un permiso parental de un progenitor al requisito de que este trabaje en el momento del nacimiento o de la adopción de su hijo.

49. Contrariamente a lo que señala la Caja para el Futuro de los Niños, tal interpretación no constituye una discriminación entre los padres desempleados y los padres que trabajan en el momento del nacimiento de su hijo, debido a que los primeros podrían organizarse para ocuparse de su hijo mientras que los segundos no podrían ocuparse de él en el momento del nacimiento sin disfrutar de un permiso parental.

50. En efecto, además de que tal argumentación no toma en consideración la circunstancia de que las madres disfrutaran de un permiso de maternidad en el momento del nacimiento de su hijo, la concesión de un permiso parental no tiene únicamente por objeto permitir a un progenitor ocuparse de su hijo en el momento de su nacimiento y al poco tiempo de este, sino también, más adelante, durante su infancia, período que, en virtud de la cláusula 2.1 del Acuerdo Marco revisado, puede extenderse hasta la edad de ocho años. De ello se deduce que la posibilidad de organizarse para ocuparse de su hijo de que dispone un progenitor en el momento del nacimiento de este no es

relevante para apreciar la existencia de un derecho a un permiso parental y que no puede alegarse legítimamente ninguna discriminación sobre esta base.

51. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión planteada que las cláusulas 1.1, 1.2, 2.1, y 3.1, letra b), del Acuerdo Marco revisado deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que supedita la concesión del derecho a un permiso parental a la ocupación sin interrupción por el progenitor en cuestión de un puesto de trabajo durante un período de, como mínimo, doce meses, inmediatamente anterior al inicio del permiso parental. En cambio, estas cláusulas se oponen a una normativa nacional que supedita la concesión del derecho a un permiso parental a la condición de trabajador del progenitor en el momento del nacimiento o de la adopción de su hijo.

Costas

52. 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 Octava) declara:

Las cláusulas 1.1, 1.2, 2.1, y 3.1, letra b), del Acuerdo Marco (revisado) sobre el permiso parental de 18 de junio de 2009, que figura en el anexo 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/CE, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que supedita la concesión del derecho a un permiso parental a la ocupación sin interrupción por el progenitor en cuestión de un puesto de trabajo durante un período de, como mínimo, doce meses, inmediatamente anterior al inicio del permiso parental. En cambio, estas cláusulas se oponen a una normativa nacional que supedita la concesión del derecho a un permiso parental a la condición de trabajador del progenitor en el momento del nacimiento o de la adopción de su hijo.

Firmas

* Lengua de procedimiento: francés.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.