

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 20 de junio de 2013 (*)

«Política social – Directiva 76/207/CEE – Igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras – Directiva 96/34/CE – Acuerdo marco sobre el permiso parental – Amortización de puestos de funcionario a causa de dificultades económicas nacionales – Evaluación de una trabajadora en situación de permiso parental frente a otros trabajadores que permanecen en activo – Despido al término del permiso parental – Discriminación indirecta»

En el asunto C-7/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Augstākās tiesas Senāts (Letonia), mediante resolución de 27 de diciembre de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de enero de 2012, en el procedimiento entre

Nadežda Riežniece

y

Zemkopības ministrija,

Lauku atbalsta dienests,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. L. Bay Larsen, Presidente de Sala, y los Sres. J. Malenovský, U. Lõhmus y M. Safjan (Ponente) y la Sra. A. Prechal, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno letón, por el Sr. I. Kalniņš y la Sra. A. Nikolajeva, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. C. Wissels, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno polaco, por los Sres. B. Majczyna y M. Szpunar, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Gheorghiu y los Sres. M. van Beek y E. Kalniņš, 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 la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre

hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15) (en lo sucesivo, «Directiva 76/207»), así como 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 como anexo a la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145, p. 4), en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 (DO 1998, L 10, p. 24) (en lo sucesivo, «Directiva 96/34»).

- 2 Dicha petición ha sido presentada en el marco de un litigio entre la Sra. Riežniece, por una parte, y el Zemkopības ministrija (Ministerio de Agricultura) y el Lauku atbalsta dienests (Servicio de apoyo al medio rural), por otra, relativo al despido de la Sra. Riežniece tras su regreso al trabajo después de haber disfrutado de un permiso parental.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

Directiva 76/207

- 3 La Directiva 76/207 fue derogada por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204, p. 23), con efectos desde el 15 de agosto de 2009. No obstante, habida cuenta de la fecha en que ocurrieron los hechos del litigio principal, resulta aplicable a éste la Directiva 76/207.

- 4 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 76/207 dispone:

«La presente Directiva contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en las condiciones previstas en el apartado 2, a la seguridad social. Este principio se llamará en lo sucesivo “principio de igualdad de trato”.»

- 5 El artículo 2 de la Directiva tiene el siguiente tenor:

«1. A efectos de las disposiciones siguientes, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

2. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- “discriminación directa”: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo,
- “discriminación indirecta”: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios,

[...]

7. [...]

La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34 [...]»

- 6 A tenor del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 76/207:

«La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

- c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido y de retribución de conformidad con lo establecido en la Directiva 75/117/CEE [del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52)];

[...]»

Acuerdo marco sobre el permiso parental

- 7 La Directiva 96/34 fue derogada con efectos desde el 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 L 68, p. 13). No obstante, habida cuenta de la fecha en que ocurrieron los hechos del litigio principal, resultan aplicables a éste la Directiva 96/34 y el Acuerdo marco sobre el permiso parental.

- 8 El párrafo primero del preámbulo del Acuerdo marco sobre el permiso parental expone:

«El Acuerdo marco adjunto representa un compromiso de la UNICE [Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa], el CEEP [Centro Europeo de Empresas Públicas] y la CES [Confederación Europea de Sindicatos] 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.»

- 9 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.»

- 10 A tenor de la cláusula 1 del Acuerdo marco sobre el permiso parental:

- «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.»

- 11 La cláusula 2 de dicho Acuerdo marco dispone:

- «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.
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 [relación] laboral.

[...]»

Normativa letona

- 12 El Darba likums (Código de Trabajo; *Latvijas Vēstnesis*, 2001, nº 105), en su versión aplicable al litigio principal, dispone en su artículo 156:

«1. Todo trabajador tendrá derecho a un permiso parental en caso de nacimiento o adopción de un hijo. Dicho permiso se otorgará por un período máximo de dieciocho meses, hasta la fecha en que el hijo cumpla ocho años de edad.

[...]

3. El período de tiempo durante el que el trabajador se encuentre en situación de permiso parental se considerará período de trabajo.

4. El trabajador que disfrute de un permiso parental conservará su empleo anterior. Si ello no fuera posible, el empresario le garantizará un trabajo semejante o equivalente con unas condiciones de trabajo y empleo que no sean menos favorables.»

- 13 El punto 2 de la Ministru kabineta instrukcija Nr. 2 – Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība (Instrucción nº 2 del Consejo de ministros – Desempeño del funcionariado y procedimiento de evaluación de sus resultados), de 13 de febrero de 2001 (*Latvijas Vēstnesis*, 2001, nº 27), está redactado como sigue:

«La evaluación de las actividades de los funcionarios y de sus resultados tiene por objeto evaluar las actividades de los funcionarios y sus resultados durante un determinado período de tiempo, así como determinar las necesidades de los funcionarios en materia de formación y de evolución de carrera a fin de mejorar y promover sus actividades y el ejercicio de las funciones para alcanzar los objetivos fijados a las administraciones. Los resultados de la evaluación servirán de base a las decisiones sobre la atribución de la condición de funcionario, la inaptitud de un funcionario para el cargo ocupado, el traslado de puesto y la atribución de un grado.»

- 14 El artículo 2, apartado 4, de la Valsts civildienesta likums (Ley de la función pública), en su versión aplicable al litigio principal, establece:

«En la medida en que no se hallen reguladas por la presente Ley, se aplicarán a las relaciones jurídicas de la función pública del Estado las disposiciones normativas que regulan las relaciones laborales y que establecen el principio de igualdad de trato, el principio de prohibición de diferencias de trato, la prohibición de consecuencias desfavorables, el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, la remuneración, la responsabilidad material del trabajador y los plazos.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 15 Se desprende de la resolución de remisión que, mediante decisión del Lauku atbalsta dienests de 14 de noviembre de 2005, la Sra. Riežniece fue nombrada asesora principal en la Sección de asuntos jurídicos del Departamento Administrativo.
- 16 En el año 2006, la Sra. Riežniece, en su condición de funcionaria, fue sometida a una evaluación anual que tenía por objeto valorar la calidad de su trabajo y mejorar y promover su desarrollo profesional (en

- lo sucesivo, «evaluación de 2006»). El cuestionario de evaluación contenía cinco criterios, cada uno de ellos compuesto de varios subcriterios. Dicha evaluación dio lugar a la atribución de una calificación global.
- 17 La Sra. Riežniece disfrutó de un permiso parental entre el 14 de noviembre de 2007 y el 6 de mayo de 2009.
- 18 En 2009, en el marco de una reorganización estructural del Lauku atbalsta dienests, se amortizó un puesto de asesor principal en la Sección de asuntos jurídicos del Departamento Administrativo, sin que dicha amortización se refiriese a un funcionario concreto.
- 19 Con el fin de determinar la persona afectada por la amortización de dicho puesto, cuatro funcionarios, entre ellos la Sra. Riežniece, fueron sometidos a una evaluación relativa a su trabajo y sus méritos, aplicándose criterios idénticos y un baremo de evaluación único (en lo sucesivo, «evaluación de 2009»). En comparación con la evaluación de 2006, de los ocho criterios utilizados para la evaluación de 2009 tres eran nuevos, mientras que los otros cinco existían ya como tales o como componentes de un criterio existente. Además, dos de los criterios utilizados para la evaluación de 2006 no se tuvieron en cuenta en 2009.
- 20 En lo que respecta a dos de los funcionarios evaluados en 2009, a saber un hombre y una mujer que habían permanecido en activo, la evaluación de 2009 se refirió al período comprendido entre el 1 de febrero de 2008 y el 26 de febrero de 2009.
- 21 En lo referente a la Sra. Riežniece y a otra trabajadora, que se habían acogido ambas a un permiso parental, la citada evaluación se llevó a cabo sobre la base de los resultados de la última evaluación anual realizada antes de iniciarse el referido permiso. La Sra. Riežniece, que obtuvo una calificación global inferior a la recibida en la evaluación de 2006, fue clasificada en último lugar. La otra trabajadora que se había acogido a un permiso parental obtuvo la calificación global más alta, al igual que la trabajadora que permaneció en activo.
- 22 Por consiguiente, el 7 de mayo de 2009, el Lauku atbalsta dienests notificó a la Sra. Riežniece el preaviso de cese debido a la amortización de su puesto de trabajo. Mediante dicho preaviso, el Lauku atbalsta dienests le propuso al mismo tiempo un puesto de asesora principal en la Sección de desarrollo de sistemas de información del Departamento de Información. La Sra. Riežniece aceptó inmediatamente ser trasladada a ese otro puesto de trabajo.
- 23 El 18 de mayo de 2009, debido a dificultades económicas nacionales, se adoptaron nuevas medidas que suponían cambios estructurales en el Lauku atbalsta dienests.
- 24 El 26 de mayo de 2009, el Lauku atbalsta dienests comunicó a la Sra. Riežniece el preaviso de cese en la función pública del Estado debido a la amortización de su puesto de trabajo en la Sección de desarrollo de sistemas de información del Departamento de Información. Por consiguiente, la Sra. Riežniece fue dada de baja en la función pública del Estado, medida cuya legalidad se confirmó mediante resolución del Zemkopības ministrija.
- 25 La Sra. Riežniece interpuso un recurso ante el administratīvā rajona tiesa (Tribunal de lo contencioso-administrativo de primera instancia) con objeto de que se declarase la ilegalidad de la resolución del Zemkopības ministrija por la que se había confirmado el preaviso del Lauku atbalsta dienests de 26 de mayo de 2009 y para obtener la reparación de los perjuicios materiales y morales sufridos, así como el reembolso de las costas procesales. Mediante sentencia de 21 de octubre de 2009, el administratīvā rajona tiesa estimó parcialmente el recurso de la Sra. Riežniece.
- 26 Mediante sentencia de 20 de diciembre de 2010, el Administratīvā apgabaltiesa (Tribunal de lo contencioso-administrativo regional), que conocía del recurso de apelación de la Sra. Riežniece y de la adhesión al recurso formulada por el Zemkopības ministrija, desestimó el recurso de la Sra. Riežniece.
- 27 El Administratīvā apgabaltiesa consideró, por una parte, que la Sra. Riežniece había sido sometida a una evaluación objetiva en lo que respecta a su trabajo y sus méritos. Por otra parte, observó que, al proponer otro puesto de trabajo a la Sra. Riežniece cuando ésta regresó al trabajo, la Administración

había actuado legalmente, en particular porque el Lauku atbalsta dienests no podía prever que se suprimiría la Sección de desarrollo de sistemas de información del Departamento de Información y se amortizarían los puestos de funcionario adscritos a ella.

28 Contra la sentencia del Administratīvā apgabaltiesa, la Sra. Riežniece interpuso recurso de casación ante el Augstākās tiesas Senāts (Sala del Tribunal Supremo). Alega, en particular, que, de conformidad con el Derecho de la Unión, las trabajadoras que disfruten de un permiso parental tienen el derecho, al término de dicho permiso, de reincorporarse a su puesto de trabajo o a un puesto equivalente. Por lo tanto, considera que el Administratīvā apgabaltiesa concluyó erróneamente que el Lauku atbalsta dienests podía darla de baja en la función pública o trasladarla a otro puesto. Además, señala que el referido órgano jurisdiccional interpretó incorrectamente el principio de no discriminación al considerar que era lícito evaluar a trabajadores en activo y a trabajadoras en situación de permiso parental en función de principios diferentes.

29 En este contexto, el Augstākās tiesas Senāts ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) ¿Han de interpretarse las disposiciones de la Directiva [...] 76/207[...] y del Acuerdo marco sobre el permiso parental [...] en el sentido de que se oponen a que el empleador lleve a cabo cualquier acción (en particular, la evaluación del empleado en su ausencia) que tenga como resultado que una mujer que se encuentra en permiso parental pueda perder su puesto tras reincorporarse al trabajo?
- 2) ¿Difiere la respuesta de la pregunta anterior si el motivo de tal acción del empleador es el hecho de que, debido a la recesión económica del Estado, se ha llevado a cabo en todas las administraciones del Estado una optimización del número de funcionarios y una amortización de puestos?
- 3) ¿Ha de considerarse una discriminación indirecta la evaluación del trabajo y los méritos de [una trabajadora], que tiene en cuenta la última evaluación anual de su actividad y de sus resultados antes del permiso parental, en comparación con la evaluación, realizada con arreglo a nuevos criterios, del trabajo y los méritos de otros funcionarios que siguieron en servicio activo (lo cual, entre otros, les permitió incrementar sus méritos)?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

30 Mediante sus tres cuestiones, que procede analizar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si la Directiva 76/207 y el Acuerdo marco sobre el permiso parental deben interpretarse en sentido de que se oponen:

- a que, a efectos de una evaluación de trabajadores en el marco de una amortización de puestos de funcionario debido a dificultades económicas nacionales, una trabajadora en situación de permiso parental sea evaluada en su ausencia sobre la base de la última evaluación anual realizada antes del inicio del permiso parental, aplicándose nuevos criterios, mientras que los trabajadores que han permanecido en activo son evaluados respecto de un período más reciente, y
- a que dicha trabajadora, que ha sido trasladada a otro puesto de trabajo al término de su permiso parental y como consecuencia de la citada evaluación, sea despedida debido a la amortización de ese nuevo puesto de trabajo.

31 Como se desprende del párrafo primero del preámbulo del Acuerdo marco sobre el permiso parental y del punto 5 de sus consideraciones generales, el referido Acuerdo marco constituye un compromiso de los interlocutores sociales para 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 (sentencias de 22 de octubre de 2009, Meerts, C-116/08, Rec. p. I-10063, apartado 35, y de 16 de septiembre de 2010, Chatzi, C-149/10, Rec. p. I-8489, apartado 56).

- 32 Desde este punto de vista, el Acuerdo marco sobre el permiso parental permite a los nuevos progenitores interrumpir su actividad profesional para dedicarse a sus responsabilidades familiares, garantizándoles, tal como se establece en la cláusula 2, apartado 5, del Acuerdo marco, que podrán volver a ocupar su puesto de trabajo al término de tal permiso. De este modo, durante un período libremente fijado por cada Estado miembro respetando una duración mínima de tres meses y en modalidades cuya apreciación corresponde al legislador nacional, los nuevos progenitores tienen la posibilidad de dispensar a su hijo la asistencia adecuada a su edad y de organizar la vida familiar con vistas a su reincorporación a la actividad profesional (sentencia Chatzi, antes citada, apartado 57).
- 33 Procede examinar, en primer lugar, en qué medida puede un empleador, en el marco de la amortización de un puesto de trabajo, evaluar a un trabajador que se haya acogido a un permiso parental.
- 34 Como se establece en la cláusula 2, apartado 4, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, los trabajadores deben estar protegidos contra el despido «por» haber solicitado o cogido un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales.
- 35 De la referida disposición se desprende que, en circunstancias como las del litigio principal, no queda prohibido a un empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 2, apartado 5, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, despedir a un trabajador que se haya acogido a un permiso parental, siempre que dicho despido no esté motivado por la solicitud o el disfrute del permiso parental.
- 36 Por consiguiente, el Acuerdo marco sobre el permiso parental no se opone a que un empleador, en el marco de la amortización de un puesto de trabajo, proceda a la evaluación de un trabajador que se haya acogido a un permiso parental para trasladarlo a otro puesto equivalente o similar conforme a su contrato o a su relación laboral. Esta conclusión es igualmente válida cuando el empleador pretenda reducir el número de trabajadores en todas las administraciones del Estado debido a dificultades económicas nacionales. En efecto, en aras de una gestión racional de su organización, el empleador puede reestructurar sus servicios, siempre que observe las disposiciones del Derecho de la Unión aplicables.
- 37 En segundo lugar, procede examinar en qué medida la evaluación, en el marco de la amortización de un puesto de trabajo, de una trabajadora que se ha acogido a un permiso parental puede constituir una violación del principio de no discriminación.
- 38 A este respecto, ha de recordarse que el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207 prohíbe las discriminaciones por razón de sexo en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, de las que forman parte las condiciones aplicables a la reincorporación a su puesto de un trabajador que haya disfrutado de un permiso parental (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de febrero de 2003, Busch, C-320/01, Rec. p. I-2041, apartado 38).
- 39 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un número mucho mayor de mujeres que de hombres (véanse, en particular, las sentencias de 2 de octubre de 1997, Gerster, C-1/95, Rec. p. I-5253, apartado 30, y de 20 de octubre de 2011, Brachner, C-123/10, Rec. p. I-10003, apartado 56).
- 40 Por otra parte, como señaló el Tribunal de Justicia en la sentencia de 21 de octubre de 1999, Lewen (C-333/97, Rec. p. I-7243), apartado 35, basándose en las indicaciones del órgano jurisdiccional nacional, las mujeres recurren al permiso parental con mucha mayor frecuencia que los hombres. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si, en el Estado miembro de que se trata, se acogen al permiso parental un número muy superior de mujeres que de hombres, de modo que las primeras pueden verse más afectadas por medidas como las controvertidas en el litigio principal.
- 41 Suponiendo que así fuese, resulta que, como alegan los Gobiernos letón y polaco, al igual que la Comisión Europea, para evitar toda discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el modo de evaluación de los trabajadores en el marco de la amortización de un puesto no puede colocar a los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental en una posición de desventaja con respecto a los trabajadores que no se hayan acogido a tal permiso.

- 42 En el litigio principal, el empleador procedió a la evaluación de los trabajadores de que se trata en función de su último período de trabajo efectivo. A este respecto, ha de señalarse que, si bien la evaluación de trabajadores sobre la base de dos períodos diferentes constituye una solución imperfecta, resulta ser, sin embargo, un método adecuado, habida cuenta de que los trabajadores que se acogieron al permiso parental estaban ausentes durante el período inmediatamente anterior a la evaluación, siempre que los criterios de evaluación utilizados no perjudiquen a tales trabajadores.
- 43 Para no colocar a los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental en tal posición desfavorable, la evaluación debe cumplir una serie de requisitos. En particular, debe evaluarse a todos los trabajadores que puedan verse afectados por la amortización del puesto de trabajo. Además, tal evaluación debe basarse en criterios estrictamente idénticos a los que se aplican a los trabajadores en activo. Por otra parte, la aplicación de dichos criterios no puede implicar la presencia física de los trabajadores, requisito que el trabajador en situación de permiso parental no puede cumplir.
- 44 En el caso de autos, ha de señalarse que los cinco criterios utilizados para la evaluación de 2006 únicamente coinciden parcialmente con los ocho criterios utilizados para la evaluación de 2009. Además, las dos evaluaciones no tenían los mismos objetivos, pues la primera tenía por objeto valorar la calidad del trabajo y promover el desarrollo profesional, y la segunda se efectuó en el marco de la amortización de un puesto de trabajo.
- 45 En estas circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente debe comprobar más concretamente, por una parte, si la evaluación de 2009 se llevó a cabo de tal modo que la calificación global atribuida a la Sra. Riežniece no es consecuencia de la utilización de criterios que ésta no podía reunir debido a su ausencia del trabajo y, por otra, si sus resultados de la evaluación de 2006 se utilizaron de manera objetiva para la evaluación de 2009.
- 46 Por otro lado, en su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente se basa en la premisa de que el hecho de haber permanecido en activo ha permitido a los funcionarios de que se trata incrementar sus méritos. En este sentido, el Gobierno neerlandés alega que la Sra. Riežniece, al haber estado privada de la posibilidad de mejorar su trabajo, se ha visto perjudicada respecto de sus compañeros que no han disfrutado de permiso parental.
- 47 Por lo que respecta a este argumento, ha de señalarse que es cierto que, a diferencia de los trabajadores que han disfrutado de un permiso parental, los que han permanecido en activo han tenido la posibilidad de adquirir experiencia adicional, que coloca generalmente al trabajador en condiciones de cumplir mejor sus tareas (véase, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2006, Cadman, C-17/05, Rec. p. I-9583, apartados 34 y 35). No obstante, el hecho de cumplir mejor sus tareas constituye una mera posibilidad para los trabajadores que han permanecido en activo, dado que la mera presencia en el trabajo no garantiza que los resultados de un trabajador mejoren necesariamente.
- 48 Habida cuenta de lo que precede, ha de señalarse que, en lo que respecta al litigio principal, en el supuesto de que en la evaluación de 2009 no se hayan observado los principios y criterios de evaluación enumerados en el apartado 43 de la presente sentencia, perjudicando de este modo a la Sra. Riežniece, dicha circunstancia supondría una discriminación indirecta en el sentido del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 76/207, dato que incumbe comprobar al órgano jurisdiccional remitente.
- 49 En tercer lugar, ha de examinarse en qué medida el empleador de la Sra. Riežniece podía trasladarla a otro puesto de trabajo como consecuencia de los resultados de la evaluación de 2009.
- 50 A tenor de la cláusula 2, apartado 5, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, 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 relación laboral.
- 51 Por lo tanto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si, en circunstancias como las del litigio principal, el empleador se encontraba ante la imposibilidad de reincorporar a la Sra. Riežniece a su puesto de trabajo y si, en caso de respuesta afirmativa, el trabajo que se le atribuyó era equivalente o similar y conforme a su contrato o a su relación laboral.

- 52 En particular, la Sra. Riežniece ha alegado ante el órgano jurisdiccional remitente que el Lauku atbalsta dienests estaba informado de los cambios estructurales que se iban a producir en el Departamento de Información y que, al proponerle un puesto cuya amortización ya estaba prevista, el Lauku atbalsta dienests había incumplido su obligación de atribuirle un puesto equivalente.
- 53 Si se confirmase que es así, procede declarar que este hecho, que puede privar a la interesada de la protección que le garantiza la cláusula 2, apartados 4 y 5, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, es inadmisibile.
- 54 En efecto, el empleador no puede vaciar de contenido el derecho que asiste a un trabajador que haya disfrutado de un permiso parental de ser trasladado a otro puesto de trabajo en las condiciones previstas por la cláusula 2, apartado 5, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, proponiendo a dicho trabajador un puesto destinado a ser amortizado.
- 55 Por lo tanto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar, en particular, si el empleador de la Sra. Riežniece estaba informado, en el momento en que le propuso un nuevo puesto de trabajo, de que éste estaba destinado a ser amortizado, lo cual dio lugar al despido de la Sra. Riežniece.
- 56 Habida cuenta de las observaciones anteriores, procede responder a las cuestiones planteadas que la Directiva 76/207 –suponiendo que un número muy superior de mujeres que de hombres disfruten de un permiso parental, lo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional nacional– y el Acuerdo marco sobre el permiso parental, que figura como anexo a la Directiva 96/34, deben interpretarse en el sentido de que se oponen:
- a que, a efectos de una evaluación de trabajadores en el marco de una amortización de puestos de funcionario debido a dificultades económicas nacionales, un trabajador en situación de permiso parental sea evaluado en su ausencia sobre la base de principios y criterios de evaluación que lo coloquen en una posición desfavorable con respecto a los trabajadores que no se han acogido a tal permiso; para comprobar si es así, el órgano jurisdiccional nacional debe, en particular, cerciorarse de que la evaluación incluye a todos los trabajadores que puedan verse afectados por la amortización del puesto de trabajo, de que la evaluación se basa en criterios estrictamente idénticos a los aplicados a los trabajadores en activo y de que la aplicación de dichos criterios no implica la presencia física de los trabajadores en situación de permiso parental, y
 - a que una trabajadora, que ha sido trasladada a otro puesto de trabajo al término de su permiso parental y como consecuencia de dicha evaluación, sea despedida debido a la amortización de ese nuevo puesto de trabajo, en la medida en que el empleador no se encontrara ante la imposibilidad de reincorporarla a su anterior puesto de trabajo o si el trabajo que se le ha atribuido no era equivalente o similar y conforme a su contrato o a su relación laboral, en particular por el hecho de que, en el momento del traslado, el empleador estaba informado de que el nuevo puesto de trabajo estaba destinado a ser amortizado, dato que incumbe comprobar al órgano jurisdiccional nacional.

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 Cuarta) declara:

La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 –suponiendo que un número muy superior de mujeres que de hombres

disfruten de un permiso parental, lo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional nacional-, y el Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, que figura como 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen:

- a que, a efectos de una evaluación de trabajadores en el marco de una amortización de puestos de funcionario debido a dificultades económicas nacionales, un trabajador en situación de permiso parental sea evaluado en su ausencia sobre la base de principios y criterios de evaluación que lo coloquen en una posición desfavorable con respecto a los trabajadores que no se han acogido a tal permiso; para comprobar si es así, el órgano jurisdiccional nacional debe, en particular, cerciorarse de que la evaluación incluye a todos los trabajadores que puedan verse afectados por la amortización del puesto de trabajo, de que la evaluación se basa en criterios estrictamente idénticos a los aplicados a los trabajadores en activo y de que la aplicación de dichos criterios no implica la presencia física de los trabajadores en situación de permiso parental, y
- a que una trabajadora, que ha sido trasladada a otro puesto de trabajo al término de su permiso parental y como consecuencia de dicha evaluación, sea despedida debido a la amortización de ese nuevo puesto de trabajo, en la medida en que el empleador no se encontrara ante la imposibilidad de reincorporarla a su anterior puesto de trabajo o si el trabajo que se le ha atribuido no era equivalente o similar y conforme a su contrato o a su relación laboral, en particular por el hecho de que, en el momento del traslado, el empleador estaba informado de que el nuevo puesto de trabajo estaba destinado a ser amortizado, dato que incumbe comprobar al órgano jurisdiccional nacional.

Firmas

* Lengua de procedimiento: letón.