



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA n.º 149/18

Luxemburgo, 4 de octubre de 2018

Sentencia en el asunto C-12/17
Tribunalul Botoșani y Ministerul Justiției/ Maria Dicu

Es conforme con el Derecho de la Unión una disposición nacional que, con el fin de determinar la duración de las vacaciones anuales retribuidas garantizadas a un trabajador, excluye la duración de un permiso parental disfrutado por ese trabajador

El período de permiso parental no puede asimilarse a un período de trabajo efectivo

La Sra. Maria Dicu, magistrada en el Tribunalul Botoșani (Tribunal de Distrito de Botoșani, Rumanía), disfrutó de un permiso de maternidad del 1 de octubre de 2014 al 3 de febrero de 2015. Del 4 de febrero al 16 de septiembre de 2015 se acogió a un permiso parental por hijo menor de dos años de edad. Durante ese período estuvo suspendida su relación laboral. Por último, disfrutó de 30 días de vacaciones anuales retribuidas, del 17 de septiembre al 17 de octubre de 2015.

Con arreglo al Derecho rumano, que establece un derecho a vacaciones anuales retribuidas de 35 días, la Sra. Dicu solicitó al órgano jurisdiccional en el que está destinada que le concediese los restantes cinco días de vacaciones anuales retribuidas correspondientes al año 2015.

El Tribunalul Botoșani denegó esta solicitud debido a que, según el Derecho rumano, la duración de las vacaciones anuales retribuidas es proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año en curso y a que, desde ese punto de vista, la duración del permiso parental al que se había acogido durante el año 2015 no podía considerarse período de trabajo efectivo a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

La Sra. Dicu impugnó esta resolución ante los tribunales rumanos. En este contexto, la Curtea de Apel Cluj (Tribunal Superior de Cluj, Rumanía) pregunta al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión¹ se opone a una disposición nacional que no considera periodo de trabajo efectivo, a efectos del cálculo de la duración de las vacaciones anuales, aquel en el que el trabajador disfrutó del permiso parental.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia recuerda que el Derecho de la Unión dispone que los trabajadores dispondrán del derecho a un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas y que este derecho es un principio del Derecho social de la Unión que reviste especial importancia. El Tribunal de Justicia observa que su finalidad, que consiste en permitir que los trabajadores descansen, se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia.

No obstante, el Tribunal de Justicia precisa que, en determinadas situaciones concretas en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, debido, en particular, a una ausencia por enfermedad debidamente justificada o a un permiso de maternidad, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente.

El Tribunal de Justicia señala que la Sra. Dicu, que disfrutó de un permiso parental durante el período de referencia, no se encuentra en esa situación concreta.

¹ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, pp. 9-19).

El Tribunal de Justicia indica a este respecto, por una parte, que el que se produzca una incapacidad laboral por enfermedad resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad del trabajador, mientras que, en la medida en que el trabajador que goza de un permiso parental no está sujeto a limitaciones físicas o psíquicas causadas por una enfermedad, se encuentra en una situación distinta.

El Tribunal de Justicia considera, por otra parte, que la finalidad del permiso de maternidad es proteger la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de éste, así como las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto. Por tanto, esta situación también es distinta de la del trabajador que goza de un permiso parental.

En estas circunstancias, el Tribunal de Justicia concluye que, en una situación como la examinada, **el período de permiso parental del que disfrutó el trabajador en cuestión durante el período de referencia no puede asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.** De ello resulta que **es conforme con el Derecho de la Unión una disposición nacional, que, con el fin de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas respecto de un período de referencia, no considera período de trabajo efectivo la duración de un permiso parental disfrutado por ese trabajador durante el citado período.**

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

*Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*