

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
Sentencia de 4 de octubre de 2018
Gran Sala
Asunto C-12/17

SUMARIO:

Vacaciones anuales. Permiso parental. Normativa nacional que no lo considera periodo de trabajo efectivo. Trabajadora que en el año natural disfrutó de un permiso parental de siete meses, durante el cual su relación laboral estuvo suspendida, y que reclama, para ese año, el disfrute íntegro de su derecho a vacaciones anuales retribuidas. De jurisprudencia reiterada resulta que, por lo que respecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas, los trabajadores que durante el periodo de referencia se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad se asimilan a los que durante dicho periodo trabajan efectivamente. Lo mismo ocurre con las trabajadoras en permiso de maternidad. No obstante, dicha jurisprudencia no puede aplicarse *mutatis mutandis* a la situación de un trabajador que disfrutó de un permiso parental durante el periodo de referencia. Es necesario resaltar que el que se produzca una incapacidad laboral por enfermedad resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad del trabajador. En cambio, el disfrute de un permiso parental no reviste carácter imprevisible y deriva, en la mayoría de los supuestos, de la voluntad del trabajador de cuidar de su hijo. Por otro lado, la distinción con el permiso de maternidad deriva del hecho de que este tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de este y, por otra, la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto. De ello se deduce que el permiso parental puede no asimilarse a un periodo de trabajo efectivo a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, como sucede en el caso de la normativa nacional controvertida.

PRECEPTOS:

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 31.2.
Directiva 2003/88/CE (Ordenación del tiempo de trabajo), art. 7.
Convenio n.º 132 de la OIT (Vacaciones), art. 5.4.

PONENTE:

Don E. Levits.

En el asunto C-12/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Cluj (Tribunal Superior de Cluj, Rumanía), mediante resolución de 11 de octubre de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de enero de 2017, en el procedimiento entre

Tribunalul Botosani,

Ministerul Justitiei

y

Maria Dicu,

con intervención de:

Curtea de Apel Suceava,

Consiliul Superior al Magistraturii,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, el Sr. A. Tizzano, Vicepresidente, los Sres. M. Ilešić, L. Bay Larsen, T. von Danwitz y E. Levits (Ponente), Presidentes de Sala, y los Sres. A. Borg Barthet, A. Arabadjiev y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe y el Sr. C. Lycourgos, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretario: Sra. R. Seres, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 15 de enero de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Consiliul Superior al Magistraturii, por la Sra. M. Ghena, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno rumano, inicialmente por el Sr. R. H. Radu y las Sras. O.-C. Ichim, L. Litu y E. Gane, y posteriormente por el Sr. C. R. Cantar y las Sras. O.-C. Ichim, L. Litu y E. Gane, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. D. Klebs y T. Henze, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno estonio, por la Sra. A. Kalbus, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. S. Jiménez García, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. G. De Socio, avvocato dello Stato;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y C. Hödlmayr, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 20 de marzo de 2018;

dicta la presente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 7 de la 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, p. 9).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Tribunalul Botosani (Tribunal de Distrito de Botosani, Rumanía) y el Ministerul Justiției (Ministerio de Justicia, Rumanía), por una parte, y la Sra. Maria Dicu, por otra, en relación con la determinación del derecho de esta a vacaciones anuales retribuidas correspondientes al año 2015.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 2003/88

3. El considerando 6 de la Directiva 2003/88 establece:

«Conviene tener en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, incluidos los que se refieren al trabajo nocturno.»

4. El artículo 1 de esa Directiva, titulado «Objeto y ámbito de aplicación», enuncia:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

a) a los periodos mínimos [...] de vacaciones anuales [...] [...]»

5. El artículo 7 de dicha Directiva, titulado «Vacaciones anuales», dispone:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un periodo de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

6. El artículo 15 de esa Directiva es del siguiente tenor:

«La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales que sean más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.»

7. El artículo 17 de la Directiva 2003/88 establece que los Estados miembros podrán establecer excepciones a determinadas disposiciones de esta Directiva. Sin embargo, no se admite excepción alguna en cuanto a su artículo 7.

Directiva 2010/18/UE

8. El Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado el 18 de junio de 2009 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco sobre el permiso parental»), 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 BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO 2010, L 68, p. 13), establece, en la cláusula 2, apartado 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 [...]»

9. La cláusula 2, apartado 2, de dicho Acuerdo marco dispone:

«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. Las modalidades de aplicación del periodo intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.»

10. La cláusula 5 de dicho Acuerdo marco es del siguiente tenor:

«1. 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 de trabajo o a su relación laboral.

2. 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.

3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para el periodo de permiso parental.

[...]»

11. De conformidad con la cláusula 8, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las establecidas en este Acuerdo.

Derecho rumano

12. La Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Ley n.º 53/2003, relativa al Código del Trabajo), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Código del Trabajo»), establece, en su artículo 10:

«El contrato individual de trabajo es el contrato en virtud del cual una persona física, denominada trabajador, se obliga a trabajar para un empresario, persona física o jurídica, y bajo su autoridad a cambio de una retribución denominada salario.»

13. El artículo 49, apartados 1, 2 y 3, de dicho Código establece:

«(1) La suspensión del contrato individual de trabajo puede producirse *ex lege*, por acuerdo entre las partes o por acto unilateral de una de las partes.

(2) La suspensión del contrato individual de trabajo conllevará la suspensión de la prestación de trabajo por el trabajador y la suspensión del pago de los derechos de carácter salarial por el empresario.

(3) Los derechos y obligaciones de las partes que no sean los establecidos en el apartado 2 podrán seguir existiendo mientras dure la suspensión, si así lo establecen leyes especiales, el convenio colectivo aplicable, los contratos individuales de trabajo o reglamentos internos.»

14. Con arreglo al artículo 51, apartado 1, letra a), de dicho Código:

«El contrato individual de trabajo podrá suspenderse a instancia del trabajador en los siguientes supuestos:

a) permiso parental por hijo menor de dos años [...]»

15. El artículo 145, apartados 4 a 6, del citado Código dispone:

«(4) Los periodos de incapacidad transitoria, permiso de maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y permiso por hijo enfermo se considerarán periodos de trabajo efectivo a efectos de determinar la duración de las vacaciones anuales.

(5) Cuando la incapacidad transitoria, el permiso de maternidad, el riesgo durante el embarazo o la lactancia o el permiso por hijo enfermo se produzca durante las vacaciones anuales, estas quedarán interrumpidas, y el trabajador disfrutará las vacaciones restantes una vez finalizada la situación [que dio lugar a la interrupción], y, si no es posible, se reprogramarán los días no disfrutados.

(6) El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales aun cuando subsista la incapacidad transitoria, en las condiciones legales, durante un año natural y el empresario estará obligado a concederle esas vacaciones durante el periodo de 18 meses contado a partir del año siguiente a aquel en que ha dejado de trabajar.»

16. El artículo 2, apartados 1 y 2, de la Hotarârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecatorilor si procurorilor (Decisión del Consejo Superior de la Magistratura n.º 325/2005, por la que se aprueba el Reglamento relativo a las vacaciones y permisos de jueces y fiscales), dispone:

«(1) Los jueces y fiscales tendrán derecho a 35 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. No cabe renuncia o limitación de ningún tipo a este derecho.

(2) La duración de las vacaciones anuales establecida en [el Reglamento relativo a las vacaciones y permisos de jueces y fiscales] guarda relación con la actividad ejercida durante un año natural. Los periodos de incapacidad transitoria, permiso de maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y permiso por hijo enfermo se considerarán periodos de trabajo efectivo a efectos de determinar la duración de las vacaciones anuales.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

17. La Sra. Dicu es magistrada en el Tribunalul Botosani (Tribunal de Distrito de Botosani). Durante el año 2014, en primer lugar, disfrutó íntegramente de sus vacaciones anuales retribuidas y, posteriormente, desde el 1 de octubre de 2014 hasta el 3 de febrero de 2015, de un permiso de maternidad. Más tarde se acogió a un permiso parental del 4 de febrero de 2015 al 16 de septiembre de 2015, periodo durante el cual su relación laboral estuvo suspendida. Por último, disfrutó de 30 días de vacaciones anuales retribuidas, del 17 de septiembre al 17 de octubre de 2015.

18. 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, que quería disfrutar durante los días laborables comprendidos entre las vacaciones de Navidad.

19. El Tribunalul Botosani (Tribunal de Distrito de Botosani) 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 periodo de trabajo efectivo a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas. El Tribunalul Botosani (Tribunal de Distrito de Botosani) también indicó que las vacaciones anuales retribuidas que la Sra. Dicu había disfrutado entre el 17 de septiembre y el 17 de octubre de 2015, correspondientes al año 2015, incluían siete días de vacaciones disfrutadas anticipadamente a cuenta del año 2016.

20. La Sra. Dicu interpuso recurso contra el Tribunalul Botosani (Tribunal de Distrito de Botosani), la Curtea de Apel Suceava (Tribunal Superior de Suceava, Rumanía), el Ministerio de Justicia y el Consiliul Superior al Magistraturii (Consejo Superior de la Magistratura, Rumanía) ante el Tribunalul Cluj (Tribunal de Distrito de Cluj, Rumanía), a fin de que se declarase que la duración de su permiso parental debía considerarse periodo de trabajo efectivo, a efectos de determinar su derecho a vacaciones anuales retribuidas correspondiente al año 2015.

21. Mediante sentencia de 17 de mayo de 2016, el Tribunalul Cluj (Tribunal de Distrito de Cluj) estimó el recurso de la Sra. Dicu. El Tribunalul Botosani (Tribunal de Distrito de Botosani) y el Ministerio de Justicia recurrieron dicha sentencia en apelación ante el tribunal remitente.

22. En estas circunstancias, la Curtea de Apel Cluj (Tribunal Superior de Cluj, Rumanía) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Se opone el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE 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 por hijo menor de dos años de edad?»

Sobre la cuestión prejudicial

23. Mediante su cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas que dicho artículo garantiza a un trabajador respecto de un periodo de referencia, no considera periodo de trabajo efectivo la duración del permiso parental disfrutado por ese trabajador durante el citado periodo.

24. Es necesario recordar a este respecto que, en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, los trabajadores dispondrán del derecho a un periodo de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, derecho que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión que reviste especial importancia (véase la sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 25 y jurisprudencia citada).

25. Es preciso señalar también que ese derecho, conferido a todo trabajador, está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 33 y jurisprudencia citada).

26. Hay que precisar también que, si bien los Estados miembros no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución del derecho a vacaciones anuales retribuidas que se deriva directamente de la Directiva 2003/88 (véanse, en particular, las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C.173/99, EU:C:2001:356, apartado 53; de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C.520/06, EU:C:2009:18, apartado 28, y de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 34), el presente litigio tiene por objeto saber si un periodo de permiso parental ha de asimilarse a un periodo de trabajo efectivo a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

27. A este respecto, es preciso recordar la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 confiere a todos los trabajadores, que consiste en permitir que los trabajadores descansen de la ejecución de las tareas que les incumben según su contrato de trabajo, por una parte, y dispongan de un periodo de ocio y esparcimiento, por otra (véanse, en particular, las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 25; de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartado 31, y de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 25).

28. Esta finalidad, que distingue el derecho a vacaciones anuales retribuidas de otros tipos de permiso con distintas finalidades, se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el periodo de referencia. En efecto, el objetivo de permitir al trabajador descansar supone que dicho trabajador haya ejercido una actividad que justifique -para garantizar la protección de su seguridad y salud a la que hace referencia la Directiva 2003/88- un periodo de descanso, ocio y esparcimiento. Por consiguiente, el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los periodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, apartado 29).

29. Es cierto que de jurisprudencia reiterada resulta 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, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente (véase, en particular, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 20 y jurisprudencia citada). Por consiguiente, por lo que respecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas, los trabajadores que durante el periodo de referencia se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad se asimilan a los que durante dicho periodo trabajan efectivamente (véase, en particular, la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 40).

30. Lo mismo ocurre con las trabajadoras en permiso de maternidad que, por ello, no pueden cumplir sus cometidos en sus relaciones laborales y cuyo derecho a vacaciones anuales retribuidas deberá garantizarse en el caso de dicho permiso de maternidad y poder ejercerse durante un periodo distinto del de este último permiso (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, apartados 34, 35 y 38).

31. Sin embargo, la jurisprudencia citada en los dos apartados anteriores no puede aplicarse *mutatis mutandis* a la situación de un trabajador, como la Sra. Dicu, que disfrutó de un permiso parental durante el periodo de referencia.

32. En efecto, es necesario resaltar, en primer lugar, que el que se produzca una incapacidad laboral por enfermedad resulta, en principio, imprevisible (sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 51) y ajeno a la voluntad del trabajador (véase, en este sentido, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 49). Como ha señalado ya el Tribunal de Justicia en el apartado 38 de la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), el Convenio n.º 132 de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 de junio de 1970, relativo a las vacaciones anuales pagadas, en su versión revisada, cuyos principios deben tenerse en cuenta, con arreglo al considerando 6 de la Directiva 2003/88, para interpretarla, coloca, en su artículo 5, apartado 4, las ausencias por enfermedad entre las ausencias del trabajo «por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada», que deben ser «contadas como parte del periodo de servicios». En cambio, el disfrute de un permiso parental no reviste carácter imprevisible y deriva, en la mayoría de los supuestos, de la voluntad del trabajador de cuidar de su hijo (véase, en este sentido, la sentencia de 20 septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, apartado 35).

33. Por otro lado, en la medida en que el trabajador en permiso parental no está sujeto a limitaciones físicas o psíquicas causadas por una enfermedad, se encuentra en una situación distinta de la que resulta de una incapacidad laboral debida al estado de salud (véase, por analogía, la sentencia de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin, C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693, apartado 29).

34. En cualquier caso, la situación del trabajador en permiso parental se distingue de la de la trabajadora que ejercita su derecho al permiso de maternidad. En efecto, el permiso de maternidad tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de este y, por otra parte, la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones (véanse, en este sentido, las sentencias de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, apartado 32, y de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, apartado 46).

35. Por último, aunque es cierto que, durante el periodo de permiso, el trabajador que disfruta del permiso parental continúa siendo un trabajador en el sentido del Derecho de la Unión (sentencia de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, apartado 32), no es menos cierto que, cuando, como en el caso de autos, su relación laboral ha estado suspendida sobre la base del Derecho nacional, como lo autoriza la cláusula 5, apartado 3, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, se suspenden correlativamente, con carácter temporal, las obligaciones recíprocas del empresario y del trabajador en materia de prestaciones, en particular, la obligación de este de ejecutar las tareas que le incumben en dicha relación (véase, por analogía, la sentencia de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin, C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693, apartado 28).

36. De ello se deduce que, en una situación como la controvertida en el litigio principal, el periodo de permiso parental que disfrutó el trabajador en cuestión durante el periodo de referencia no puede asimilarse a un periodo de trabajo efectivo a efectos de determinar su derecho a vacaciones anuales retribuidas con arreglo al artículo 7 de la Directiva 2003/88.

37. Es necesario destacar también que aunque resulta de la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia que un permiso garantizado por el Derecho de la Unión no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso

garantizado por ese mismo Derecho con distinta finalidad que el primero (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 26 y jurisprudencia citada), de esa jurisprudencia -formulada en el contexto de situaciones caracterizadas por el solapamiento o la coincidencia entre los periodos correspondientes a esos dos permisos respectivos- no cabe inferir que los Estados miembros estén obligados a considerar que el periodo de permiso parental que ha disfrutado un trabajador durante el periodo de referencia coincida con un periodo de trabajo efectivo a efectos de determinar su derecho a vacaciones anuales retribuidas con arreglo a la Directiva 2003/88.

38. De todas las consideraciones anteriores resulta que procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas que dicho artículo garantiza a un trabajador respecto de un periodo de referencia, no considera periodo de trabajo efectivo la duración de un permiso parental disfrutado por ese trabajador durante el citado periodo.

Costas

39. 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 (Gran Sala) declara:

El artículo 7 de la 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas que dicho artículo garantiza a un trabajador respecto de un periodo de referencia, no considera periodo de trabajo efectivo la duración de un permiso parental disfrutado por ese trabajador durante el citado periodo.

Firmas

* Lengua de procedimiento: rumano.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.