

El permiso parental no computa en la determinación de las vacaciones

El TJUE ha resuelto que el permiso parental no puede asimilarse a un período de trabajo efectivo en la fijación de la duración de las vacaciones anuales retribuidas.

Irene Ruiz de Valbuena

5 de octubre de 2018

El permiso parental, es decir, la excedencia de la que pueden disfrutar cualquiera de los dos progenitores para el cuidado de sus hijos, no se equipara a tiempo de trabajo efectivo ni a una baja por enfermedad o maternidad a efectos del cálculo de la duración de las vacaciones anuales retribuidas a las que tiene derecho el trabajador. Así, se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión europea respecto a la cuestión planteada por un tribunal rumano sobre si el Derecho de la Unión se opone a una disposición nacional que no considera periodo de trabajo efectivo, a efectos de fijar sus días de vacaciones, aquel en el que el trabajador disfrutó del permiso parental.

Según se recoge en la sentencia europea el derecho de la Unión establece como uno de sus principios de derecho social que los trabajadores dispondrán del derecho a un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, cuya finalidad consiste en permitir que los trabajadores descansen, se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia.

Asimismo, el tribunal de Luxemburgo 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.

Sin embargo, el permiso o excedencia parental, no goza de la misma consideración que una baja por enfermedad ya que como se explica en la resolución, durante un permiso parental el trabajador no está sujeto a limitaciones físicas o psíquicas causadas por una enfermedad. Tampoco puede equipararse a un permiso de maternidad ya que el objetivo de éste, proteger la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de éste y las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, es distinto.

Por todo ello, el Tribunal de Justicia concluye que, el período de permiso parental del que disfruta un trabajador no computa a efectos de determinar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.