

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Sentencia de 11 de noviembre de 2015

Sala Sexta

Asunto C-219/14

SUMARIO:

Vacaciones anuales retribuidas. Incremento de jornada. Cómputo de la duración y cuantía de su remuneración. La cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial anexo de la Directiva 97/81/CE y el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE deben interpretarse en el sentido de que, en caso de que se incremente la jornada laboral de un trabajador, los Estados miembros no tienen la obligación de prever que las vacaciones ya devengadas, y eventualmente disfrutadas, se vuelvan a calcular a posteriori, en función del nuevo ritmo de trabajo de ese trabajador. Sin embargo, debe hacerse un nuevo cálculo para el período durante el cual la jornada laboral se haya incrementado, y que el cálculo de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho debe efectuarse de acuerdo con los mismos principios tanto si se trata de determinar la indemnización compensatoria por vacaciones anuales retribuidas devengadas y no disfrutadas, en el caso de que se extinga la relación laboral, como de determinar el resultado de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho, en caso de mantenerse la relación laboral. La circunstancia de que el cálculo de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho tenga que efectuarse en el curso de la relación laboral o después de que ésta haya terminado carece de incidencia alguna a efectos de las modalidades de cálculo, y además el cálculo de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho es independiente del cálculo de la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas que se le debe al trabajador, en cuanto que, a fin de poder determinar esta última, ha de calcularse previamente el número de días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho. La expresión vacaciones anuales retribuidas significa que, durante las vacaciones anuales en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria para dicho período de descanso. Cuando se trate de un trabajador que, por razones ajenas a su voluntad, no haya estado en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de que se extinguiera la relación laboral, la compensación económica a la que tiene derecho deberá calcularse de tal modo que dicho trabajador ocupe una situación comparable a aquella en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral. De ello se desprende que la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas, resulta asimismo determinante para el cálculo de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar la relación laboral. Por consiguiente, el cálculo de la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas debe efectuarse del mismo modo que el cálculo reservado a la retribución ordinaria. En principio, carece de pertinencia el momento en el que se efectúe dicho cálculo.

PRECEPTOS:

Directiva 2003/88/CE (Ordenación del tiempo de trabajo), art. 7.

Directiva 97/81/CE (Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial), Anexo, cláusula 4.2.

PONENTE:

Don F. Biltgen.

En el asunto C-219/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Birmingham Employment Tribunal (tribunal laboral de Birmingham, Reino Unido), mediante resolución de 23 de abril de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 6 de mayo de 2014, en el procedimiento entre

Kathleen Greenfield

y

The Care Bureau Ltd,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. F. Biltgen (Ponente), Presidente de la Sala Décima, en funciones de Presidente de la Sala Sexta, y los Sres. A. Borg Barthet y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: Sra. L. Hewlett, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 17 de septiembre de 2015;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de The Care Bureau Ltd, por el Sr. I. Pettifer, Solicitor;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. L. Christie, en calidad de agente, asistido por el Sr. G. Facenna, Barrister;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. A. Gavela Llopis, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. M. Bulterman y M. de Ree, en calidad de agentes;
- 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 J. Enegren, 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 cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial»), que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO L 131, p. 10), y 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 (DO L 299, p. 9).

2. Dicha petición se planteó en el marco de un litigio entre la Sra. Greenfield y The Care Bureau (en lo sucesivo, «Care») en relación con el cálculo de la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas a la que la Sra. Greenfield considera tener derecho tras la extinción de su contrato de trabajo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión Europea

3. La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que lleva por título «Principio de no discriminación», dispone:

«1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.»

4. La cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial establece:

«Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las previstas en el presente Acuerdo.»

5. Con arreglo al considerando 5 de la Directiva 2003/88:

«Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la Comunidad deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. En este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo.»

6. El artículo 7 de la Directiva 2003/88, que lleva por título «Vacaciones anuales», está redactado en los siguientes términos:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período 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 período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

7. El artículo 15 de la Directiva, bajo la rúbrica «Disposiciones más favorables», prevé lo siguiente:

«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.»

8. El artículo 17 de la Directiva 2003/88 dispone que los Estados miembros pueden establecer excepciones a determinadas disposiciones de dicha Directiva. No obstante, no se admite excepción alguna a lo establecido en su artículo 7.

Derecho del Reino Unido

9. El Reglamento sobre el tiempo de trabajo de 1998 (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833), en su versión modificada por el Reglamento modificativo de 2007 [Working Time (Amendment) Regulations 2007, SI 2007/2079, en lo sucesivo, «Reglamento sobre el tiempo de trabajo»], prevé en su artículo 13, sobre el derecho a días de vacaciones anuales:

«1) Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 5, el trabajador tendrá derecho a cuatro semanas de vacaciones anuales por cada año de referencia.

[...]

5) Cuando la fecha en la que comience la relación laboral de un trabajador sea posterior a la fecha en la que, en virtud de acuerdo relevante, comience su primer año de referencia, tendrá derecho durante éste a una proporción del período de vacaciones aplicable conforme al [punto 1], de duración igual a la proporción del año de referencia a efectos de vacaciones aún no transcurridas en la fecha de inicio de su relación laboral.»

10. El artículo 13 *bis* del Reglamento sobre el tiempo de trabajo establece:

«1) Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26 bis, apartados 3 y 5, un trabajador tiene derecho, en cada año de referencia, a un período de vacaciones suplementario determinado conforme al número 2.

2) El período de vacaciones suplementario al que tendrá derecho un trabajador con arreglo al número 1 será:

a) en cualquier año de referencia que comience no antes del 1 de octubre de 2007, pero antes del 1 de abril de 2008, de 0,8 semanas;

b) en cualquier año de referencia que comience antes del 1 de octubre de 2007, de una fracción de 0,8 semanas proporcional a la duración del año que comience el 1 de octubre de 2007, que habría transcurrido al final de ese año de referencia;

c) en cualquier año de referencia que comience el 1 de abril de 2008, de 0,8 semanas;

d) en cualquier año de referencia que comience después del 1 de abril de 2008, pero antes del 1 de abril de 2009, de 0,8 semanas y de una fracción de 0,8 semanas suplementaria y proporcional a la duración del año que comience el 1 de abril de 2009, que habría transcurrido al final de ese año de referencia;

e) en cualquier año de referencia que comience no antes del 1 de abril de 2009, de 1,6 semanas.

3) La totalidad de los derechos previstos en el punto 2 y en el artículo 13, punto 1, está sujeta a un límite de 28 días.

4) A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, el año de referencia de un trabajador empieza en la misma fecha en la que éste comienza según lo dispuesto en el artículo 13.

5) Cuando la fecha en la que comience la relación laboral de un trabajador sea posterior a la fecha en la que comience su primer año de referencia, tendrá derecho durante éste a una proporción suplementaria del período de vacaciones aplicable conforme al punto 2, de duración igual a la proporción del año de referencia aún no transcurrida en la fecha de inicio de su relación laboral.

[...]»

11. Con arreglo al artículo 14 del Reglamento sobre el tiempo de trabajo:

«1) Este artículo se aplicará cuando:

a) la relación laboral de un trabajador se extinga en el curso del año de referencia, y

b) en la fecha en la que tenga efecto la extinción del contrato (la fecha de extinción del contrato), la proporción del período de vacaciones de la que el trabajador haya disfrutado, a la cual tenía derecho en virtud [del artículo 13 y del artículo 13 *bis*], difiera de la proporción del año de referencia ya transcurrida.

2) Cuando la proporción del período de vacaciones disfrutadas por el trabajador sea inferior a la proporción del año de referencia que ya haya transcurrido, su empleador deberá abonar al trabajador una compensación económica por vacaciones de conformidad con el punto 3.

3) La cantidad debida en virtud del punto 2 será:

a) la suma prevista en un acuerdo específico, a efectos del presente artículo o,

b) en caso de no haber disposiciones aplicables en un acuerdo específico, una suma igual a la cantidad que se adeudaría al trabajador según el artículo 16 para el período de vacaciones determinado de acuerdo con la fórmula $(A \times B) - C$: donde A es la duración del período de vacaciones al que el trabajador tiene derecho, según el [artículo 13 y el artículo 13 *bis*]; B es la fracción del año de referencia ya transcurrido antes de la fecha de extinción del contrato; y C es la duración del período de vacaciones ya disfrutado por el trabajador entre el comienzo del año de referencia y la fecha de extinción del contrato.

4) Un acuerdo específico puede prever que cuando la fracción del período de vacaciones ya disfrutadas por el trabajador exceda la proporción del año de referencia ya transcurrido, éste deba compensar a su empleador bien mediante una indemnización, bien mediante una acumulación de trabajo, bien de alguna otra manera.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12. Care contrató a la Sra. Greenfield como empleada a partir del 15 de junio de 2009. Ésta desarrolló su actividad en el marco de un contrato de trabajo en virtud del cual los días y el horario laboral variaban de una semana a otra y la retribución adeudada por semana iba en función de los días u horas trabajados.

13. En virtud tanto de la legislación del Reino Unido como del contrato de trabajo, la Sra. Greenfield tenía derecho a 5,6 semanas de vacaciones al año. El año de referencia a efectos de vacaciones comenzó el 15 de junio.

14. La Sra. Greenfield dejó de trabajar para Care el 28 de mayo de 2013. No se discute que la demandante haya disfrutado de siete días de vacaciones retribuidas a lo largo de su último año de referencia. La demandante trabajó un total de 1 729,5 horas y obtuvo una retribución correspondiente a las vacaciones anuales por un total de 62,84 horas.

15. La Sra. Greenfield disfrutó de esos siete días de vacaciones retribuidas durante el mes de julio de 2012. Durante las doce semanas inmediatamente anteriores a dicho período de vacaciones, la demandante trabajó un día a la semana.

16. A partir de agosto de 2012, la demandante comenzó a trabajar durante períodos de doce días seguidos de dos días libres, que disfrutaba durante fines de semanas alternos y que suponían una media de 41,4 horas de trabajo semanales. Según Care, para calcular los días de vacaciones retribuidas anuales a los que la

demandante tiene derecho deben tenerse en cuenta todas las horas que haya trabajado, incluidas las horas extraordinarias.

17. En el mes de noviembre de 2012, la demandante solicitó una semana de vacaciones retribuidas. La demandada le comunicó que, al haber disfrutado de días libres entre los meses de junio y julio de 2012, había agotado sus vacaciones retribuidas anuales. Los días de vacaciones retribuidos a los que tenía derecho se calculaban el día en que comenzaban a disfrutarse las vacaciones sobre la base del trabajo realizado durante las doce semanas anteriores, y que como la demandante había disfrutado de vacaciones en el momento en el que su jornada de trabajo era de un día a la semana, en consecuencia había disfrutado del equivalente a siete semanas de vacaciones anuales retribuidas y, por tanto, había agotado su derecho.

18. Dado que consideraba que tenía derecho a una compensación por las vacaciones retribuidas no disfrutadas, la Sra. Greenfield demandó a su empleador ante el Birmingham Employment Tribunal, el cual estimó su demanda.

19. El 29 de agosto de 2013, Care solicitó al Employment Tribunal Birmingham que motivase su decisión por escrito. El 8 de octubre de 2013, dicho órgano propuso reconsiderar dicha decisión dado que la situación jurídica concreta era lo suficientemente incierta como para plantear una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Después de que las partes presentaran sus observaciones por escrito, el Employment Tribunal Birmingham concluyó que no era necesario plantear dicha petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, motivando su decisión por escrito.

20. El 19 de diciembre de 2013, Care recurrió esta decisión ante el Employment Appeal Tribunal, que suspendió el procedimiento de apelación a la espera de una resolución del Employment Tribunal Birmingham.

21. Mientras tanto, a saber, el 12 de diciembre de 2013, Care solicitó al Employment Tribunal Birmingham que reconsiderase su sentencia. El Employment Tribunal Birmingham resolvió sobre esta solicitud en la vista que se celebró el 24 de febrero de 2014. El Employment Tribunal Birmingham revocó su sentencia, en parte debido a un error de cálculo en la sentencia y en parte para plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea una petición de decisión prejudicial.

22. La Sra. Greenfield alegó ante el Employment Tribunal Birmingham que el Derecho nacional, en relación con el Derecho de la Unión, exige que las vacaciones ya devengadas (y disfrutadas) se vuelvan a calcular a posteriori y se ajusten tras un aumento posterior de las horas trabajadas, por ejemplo, en el cambio de trabajo a tiempo parcial a trabajo a tiempo completo, para que sean proporcionales a la nueva jornada y no a la vigente en el momento en que se disfrutaron los días de vacaciones.

23. Care alegó que el Derecho de la Unión no prevé dicha posibilidad de proceder a un nuevo cálculo y que los Estados miembros no están, por tanto, obligados a introducir tal ajuste en su Derecho nacional.

24. Al albergar dudas sobre la interpretación del Derecho de la Unión que procede hacer en este asunto, el Employment Tribunal Birmingham decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el principio *pro rata temporis*, previsto en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, en el sentido de que exige que una norma de Derecho nacional (como los artículos 13, 13 *bis* y 14 del Reglamento sobre el tiempo de trabajo) tenga por efecto que, si se produce un incremento de la jornada laboral de un trabajador, los días de vacaciones que ya se hubieran devengado a su favor deban ajustarse en proporción a la nueva jornada de trabajo, de manera que el trabajador cuya jornada de trabajo aumente tiene derecho a que sus días de vacaciones devengados vuelvan a calcularse con arreglo a dicho aumento?

2) ¿Deben interpretarse la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo Marco o el artículo 7 de la Directiva 2003/88 en el sentido de que impiden que una disposición de Derecho nacional (como los artículos 13, 13 *bis* y 14 del Reglamento sobre el tiempo de trabajo) tenga por efecto que, si se produce un incremento de la jornada de trabajo de un trabajador, los días de vacaciones que ya se hubieran devengado a su favor deban ajustarse en proporción a la nueva jornada de trabajo, de manera que el trabajador cuya jornada de trabajo aumente tiene derecho a que sus días de vacaciones devengados vuelvan a calcularse con arreglo a dicho aumento?

3) En caso de respuesta afirmativa a las cuestiones prejudiciales primera y/o segunda, ¿afecta el nuevo cálculo únicamente a la parte del período anual de vacaciones durante el cual el trabajador prestó sus servicios durante más horas o a cualquier período?

4) A efectos del cálculo de los días de vacaciones disfrutados por un trabajador, ¿deben interpretarse la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo Marco o el artículo 7 de la Directiva 2003/88 en el sentido de que exigen que una disposición de Derecho nacional (como los artículos 13, 13 *bis* y 14 del Reglamento sobre el tiempo de trabajo) tenga por efecto que se establezcan criterios distintos para calcular, por un lado, el importe de la compensación que corresponde a un trabajador en concepto de días de vacaciones no disfrutados cuando se resuelve su contrato de trabajo y, por otro, los días de vacaciones que un trabajador aún tiene derecho a disfrutar si sigue trabajando?

5) En caso de respuesta afirmativa a la cuarta cuestión ¿qué criterio distinto debe adoptarse?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las cuestiones prejudiciales primera a tercera

25. Mediante sus cuestiones prejudiciales primera a tercera, que procede examinar de manera conjunta, el tribunal remitente pregunta si la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y el artículo 7 de la Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, deben ser interpretados en el sentido de que, en caso de que se incremente la jornada laboral de un trabajador, los Estados miembros tengan la obligación o la prohibición de prever que las vacaciones ya devengadas, y eventualmente disfrutadas, se vuelvan a calcular, en su caso *a posteriori*, en función del nuevo ritmo de trabajo de ese trabajador y, en el caso de que hubiera que proceder a un nuevo cálculo, si éste ha de hacerse únicamente sobre el período en el cual la jornada laboral de dicho trabajador se ha visto incrementada o, sobre todo el período de referencia.

26. A este respecto, debe recordarse que según reiterada jurisprudencia, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente (véanse, entre otras, las sentencias BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, apartado 43, y Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, apartado 28).

27. Asimismo, el Tribunal de Justicia ha declarado en múltiples ocasiones que el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas, en su condición de principio del Derecho social de la Unión, 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 (véase, en particular, la sentencia Heimann y Toltschin, C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693, apartado 22 y jurisprudencia citada).

28. De la jurisprudencia mencionada resulta además que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede ser interpretado de manera restrictiva (véanse, en particular, las sentencias Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, apartado 29, y Heimann y Toltschin, C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693, apartado 23 y jurisprudencia citada).

29. No se discute, por otro lado, que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas es la de permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo (sentencia KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartado 31). Por consiguiente, el derecho a vacaciones anuales retribuidas se constituye y debe ser calculado en relación con el ritmo de trabajo previsto en el contrato de trabajo.

30. En primer lugar, en cuanto a la unidad de tiempo sobre la base de la cual el cálculo debe llevarse a cabo, ha de señalarse que la unidad por la que ha optado la Directiva 2003/88 en relación con la duración máxima de trabajo semanal es la «hora».

31. Por otro lado, como resulta del considerando 5 de la Directiva 2003/88, el legislador de la Unión Europea estima que el concepto de descanso utilizado en dicha Directiva, en particular, el de descanso anual, debe expresarse en días, horas o fracciones de éstos.

32. Por consiguiente, el cálculo del número mínimo de días de vacaciones retribuidas anuales a los que el trabajador tiene derecho debe realizarse, a efectos de la Directiva 2003/88, en relación con los días laborables, horas laborables o fracciones de éstos, trabajados y previstos en el contrato de trabajo.

33. En segundo lugar, en cuanto al período de trabajo al que el derecho a vacaciones retribuidas anuales hace referencia y a las posibles consecuencias que una modificación en el ritmo de trabajo, en relación con el número de horas laborables, puede o debe tener, por un lado, sobre el volumen de días con derecho a vacaciones ya devengado y, por otro lado, sobre el ejercicio de ese derecho en el tiempo, es necesario recordar que, según reiterada jurisprudencia, el disfrute de las vacaciones anuales en un período posterior al período durante el que el derecho a vacaciones se haya devengado no tiene ninguna relación con la jornada de trabajo realizada por el trabajador durante dicho período posterior (sentencia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, apartado 32).

34. El Tribunal de Justicia también ha declarado que la modificación y, en particular, la disminución de la jornada de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial no puede reducir el derecho a las vacaciones anuales que el trabajador haya devengado durante el período de trabajo a tiempo completo (sentencia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, apartado 32, y auto Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, apartado 30).

35. Por consiguiente, en lo que atañe al devengo del derecho a vacaciones anuales retribuidas, se deben distinguir los períodos en los que el asalariado trabajaba a un ritmo de trabajo diferente, ya que el número de unidades de descanso anual devengadas en relación con el número de unidades laborables trabajadas deberán calcularse de forma separada para cada período.

36. Esta conclusión no se ve afectada por la aplicación del principio de pro rata temporis previsto en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

37. En efecto, si bien es cierto que el Tribunal de Justicia ya resolvió que la aplicación de este principio es apropiada para la concesión de las vacaciones anuales para un período de trabajo a tiempo parcial, en cuanto que, para tal período, la disminución de los días de vacaciones anuales a los que el trabajador tiene derecho en relación con las vacaciones concedidas para un período de trabajo a tiempo completo está justificada por razones objetivas, no deja de ser cierto que dicho principio no puede aplicarse ex post a los días de vacaciones retribuidas anuales ya devengados en el transcurso de un período de trabajo a tiempo completo.

38. Por lo tanto, aunque las disposiciones de la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y del artículo 7 de la Directiva 2003/88 no exigen a los Estados miembros que procedan a un nuevo cálculo de los días de vacaciones retribuidas anuales ya devengados cuando un trabajador incrementa la jornada laboral, no se oponen tampoco a que los Estados miembros adopten disposiciones más favorables para los trabajadores y procedan a tal nuevo cálculo.

39. En efecto, tal y como se desprende de la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y del artículo 15 de la Directiva 2003/88, ambos actos, que sólo ponen en práctica una protección mínima de algunos derechos de los trabajadores, no afectan a la facultad de la que disponen los Estados miembros y los interlocutores sociales de aplicar o introducir disposiciones más favorables para los trabajadores y de prever un nuevo cálculo de los días de vacaciones retribuidas anuales a los que el trabajador tiene derecho.

40. Es necesario añadir que la distinción que se debe hacer entre los diferentes ritmos de trabajo para el devengo del derecho a vacaciones anuales retribuidas no tiene, sin embargo, efecto sobre el ejercicio de los derechos devengados. Tal y como se desprende de la jurisprudencia, las vacaciones anuales devengadas en el transcurso de un período de referencia pueden disfrutarse en un período posterior y el tiempo de reposo adquirido no pierde interés con respecto al efecto positivo de las vacaciones anuales retribuidas para la seguridad y la salud del trabajador si se disfrutan, no en el período durante el cual se devengaron y en el que dicho trabajador trabajaba a tiempo completo, sino en un período posterior durante el cual trabaja a tiempo parcial (véanse, entre otras, las sentencias Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, apartado 30, y KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartado 32).

41. La misma conclusión se impone con mayor motivo cuando las vacaciones no se disfrutan durante el período en el cual se han devengado y durante el cual el asalariado trabajaba a tiempo parcial, sino a lo largo de un período posterior durante el cual trabaja a tiempo completo.

42. En tercer lugar, en cuanto al período al que debe referirse el nuevo cálculo de los días de vacaciones retribuidas anuales a los que el trabajador tiene derecho, cuando, como en el litigio principal, el trabajador, habiendo devengado días de vacaciones anuales retribuidas a lo largo de un período de trabajo a tiempo parcial, incrementa la jornada laboral y pase a trabajar a tiempo completo, debe señalarse que, como resulta del apartado

35 de la presente sentencia, es necesario calcular para cada período de manera separada el número de unidades de descanso anual devengadas en relación con el número de unidades trabajadas.

43. En consecuencia, en una situación como la del litigio principal, el Derecho de la Unión exige que se proceda a un nuevo cálculo de los días de vacaciones retribuidas anuales a los que el trabajador tiene derecho únicamente en cuanto al período de trabajo durante el cual el trabajador incrementa la jornada laboral. Las unidades de vacaciones anuales retribuidas de las que ya se haya disfrutado a lo largo del período de trabajo a tiempo parcial y que excedan de los días de vacaciones anuales retribuidas devengados durante ese mismo período deben deducirse de los nuevos días que se devenguen durante el período de trabajo durante el cual el trabajador haya incrementado la jornada laboral.

44. Habida cuenta del conjunto de consideraciones previas, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera a tercera que la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que, en caso de que se incremente la jornada laboral de un trabajador, los Estados miembros no tienen la obligación de prever que las vacaciones ya devengadas, y eventualmente disfrutadas, se vuelvan a calcular a posteriori, en función del nuevo ritmo de trabajo de ese trabajador. Sin embargo, debe hacerse un nuevo cálculo para el período durante el cual la jornada laboral se haya incrementado.

Sobre las cuestiones prejudiciales cuarta y quinta

45. Mediante sus cuestiones prejudiciales cuarta y quinta, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que el cálculo de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho se efectúa según principios diferentes si se trata de determinar la indemnización compensatoria por vacaciones anuales retribuidas devengadas y no disfrutadas, en el caso en que se extinga la relación laboral o del resultado de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho, en caso de mantenerse la relación laboral.

46. Con el fin de responder a esta cuestión, es necesario, en primer lugar, resaltar que, tal y como se desprende de la respuesta dada a las cuestiones prejudiciales primera a tercera y, a diferencia de lo que parece sugerir el tribunal remitente, la circunstancia de que el cálculo de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho tenga que efectuarse en el curso de la relación laboral o después de que ésta haya terminado carece de incidencia alguna a efectos de las modalidades de cálculo.

47. Debe precisarse, además, que el cálculo de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho es independiente del cálculo de la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas que se le debe al trabajador, en cuanto que, a fin de poder determinar esta última, ha de calcularse previamente el número de días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho.

48. Finalmente, debe recordarse que ninguna disposición de la Directiva 2003/88 determina expresamente cómo ha de calcularse la compensación económica que sustituya al período o períodos mínimos de vacaciones anuales retribuidas en caso de extinción de la relación laboral (sentencia Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 57).

49. A este respecto, es importante destacar que el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial no contiene indicación alguna en cuanto a las reglas de cálculo de dicha compensación.

50. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, sin embargo, la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, párrafo 1, de la Directiva 2003/88 significa que, durante las vacaciones anuales en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria para dicho período de descanso (sentencia Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 58).

51. El Tribunal de Justicia ha declarado asimismo que, cuando se trate de un trabajador que, por razones ajenas a su voluntad, no haya estado en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de que se extinguiera la relación laboral, la compensación económica a la que tiene derecho deberá calcularse de tal modo que dicho trabajador ocupe una situación comparable a aquella en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral. De ello se desprende que la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso

correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas, resulta asimismo determinante para el cálculo de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar la relación laboral (sentencia Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 61).

52. Por consiguiente, el cálculo de la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas debe efectuarse del mismo modo que el cálculo reservado a la retribución ordinaria. En principio, carece de pertinencia el momento en el que se efectúe dicho cálculo.

53. No obstante, no se descarta que el momento en el que deba efectuarse el cálculo pueda ser relevante en cuanto a sus modalidades.

54. En efecto, como se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando la retribución se compone de varios elementos, la determinación de la retribución ordinaria necesita un análisis específico. En estas circunstancias, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de los principios expuestos por la jurisprudencia, si, sobre la base de una media calculada en relación con un período de referencia considerado representativo, los métodos de cálculo de la retribución ordinaria y de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas consiguen el objetivo perseguido por el artículo 7, de la Directiva 2003/88 (véase, en este sentido, la sentencia Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, apartado 34).

55. Aunque no se desprenda de los autos de que dispone el Tribunal de Justicia que la retribución de la Sra. Greenfield se componga de varios elementos, resulta, no obstante, necesario un análisis específico, análogo al descrito en el apartado anterior de la presente sentencia, en particular, si la cantidad de la retribución adeudada durante las vacaciones anuales y la compensación por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas debe ser diferente de la retribución de la Sra. Greenfield, como consecuencia de una variación en la jornada laboral y en relación con la unidad de tiempo de trabajo.

56. En el litigio principal, incumbe, por tanto, al juez nacional apreciar si la retribución de la Sra. Greenfield estaba compuesta por varios elementos o si, a lo largo del último año de trabajo de la demandante, ésta varió en relación con la unidad de tiempo de trabajo a la que hacía referencia, con el fin de determinar si el método de cálculo de la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas previsto en el Derecho nacional cumple con las normas y criterios enunciados por el Tribunal de Justicia en su jurisprudencia y con el objetivo perseguido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88.

57. Teniendo en cuenta las consideraciones precedentes, procede responder a las cuestiones prejudiciales cuarta y quinta que la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que el cálculo de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho debe efectuarse de acuerdo con los mismos principios tanto si se trata de determinar la indemnización compensatoria por vacaciones anuales retribuidas devengadas y no disfrutadas, en el caso de que se extinga la relación laboral, como de determinar el resultado de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho, en caso de mantenerse la relación laboral.

Costas

58. 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 al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara que:

1) La cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, y 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, deben interpretarse en el sentido de que, en caso de que se incremente la jornada laboral de un trabajador, los Estados miembros no tienen la obligación de prever que las vacaciones ya devengadas, y eventualmente disfrutadas, se vuelvan a calcular a posteriori, en función del nuevo ritmo de trabajo de ese trabajador. Sin embargo, debe hacerse un nuevo cálculo para el período durante el cual la jornada laboral se haya incrementado.

2) La cláusula 4, apartado 2, de dicho Acuerdo marco y el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que el cálculo de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho debe efectuarse de acuerdo con los mismos principios tanto si se trata de determinar la indemnización compensatoria por vacaciones anuales retribuidas devengadas y no disfrutadas, en el caso de que se extinga la relación laboral, como de determinar el resultado de los días de vacaciones anuales retribuidas a los que el trabajador tiene derecho, en caso de mantenerse la relación laboral.

Firmas

* Lengua de procedimiento: inglés.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.

RTSS. CEF