

STJUE de 11 de noviembre de 2015, asunto C-219/14

*Cálculo de los días de vacaciones en aplicación de la normativa europea cuando la jornada anual de trabajo experimenta una distribución irregular (acceso al texto de la sentencia)*

**Una empleada comenzó a trabajar en el Reino Unido para su empleador el 15 de junio de 2009, hasta el 28 de mayo de 2013.** Conforme a la normativa interna de dicho Estado, le correspondían 5,6 semanas de vacaciones al año.

En 2012 disfrutó de 7 días de vacaciones durante el mes de julio. La empleada trabajó un día a la semana durante las 12 semanas inmediatamente anteriores a las mencionadas vacaciones, mientras que a partir de agosto de ese año se modificó su jornada, pasando a trabajar en periodos de 12 días, seguidos de 2 días libres. **En noviembre solicitó una semana de vacaciones, pero le fue denegada su petición al considerar su empleador que ya había disfrutado de días libres en junio y julio, conforme a su jornada más reducida en aquel momento.**

La empleada presentó una demanda para obtener una compensación por las vacaciones no disfrutadas. Finalmente el TJUE emitió una decisión prejudicial sobre diversos aspectos, concluyendo que:

- **El derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas es un principio de Derecho social de especial importancia**, reconocido incluso en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que no puede interpretarse de manera restrictiva.
- 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*, ha optado por utilizar la unidad de tiempo "hora" para calcular las vacaciones. Asimismo, el concepto de "descanso" anual debe expresarse en días, horas o fracciones de éstos. Por consiguiente, **el cálculo del número mínimo de días de vacaciones debe realizarse en relación con los días laborables, horas laborables o fracciones de éstos, trabajados y previstos en el contrato.**
- Según reiterada jurisprudencia, **el disfrute de vacaciones anuales en un período posterior a aquel en que se hayan devengado no tiene ninguna relación con la jornada de trabajo realizada durante dicho período posterior.**
- El principio *pro rata temporis* (en proporción al tiempo) contenido en la *Directiva 2003/88/CE*, debe 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 posteriormente, en función del nuevo ritmo de trabajo. Sin embargo, **debe hacerse un nuevo cálculo para el período durante el cual la jornada se haya incrementado.**
- **El cálculo de los días de vacaciones anuales retribuidas 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 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.**