

STJUE de 22 de abril de 2010, asunto C-486/08

Aplicación de las Directivas, derechos adquiridos respecto de las vacaciones de los trabajadores a tiempo completo y exclusión de trabajadores de duración determinada de la protección de ciertas leyes laborales (acceso al texto de la sentencia)

Se solicita al TJUE que se pronuncie acerca de la adecuación al derecho de la Unión Europea de una normativa nacional que contiene tres previsiones discutibles. Se trata de **una importante sentencia, al aplicar hasta cuatro Directivas de política social:**

- Como cuestión previa recuerda, en sentido contrario a la parte que se opone al recurso (*Land del Tirol*, entidad territorial de Austria), que **es jurisprudencia reiterada que, siempre que las disposiciones de una Directiva resulten ser, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, los particulares podrán invocarlas frente al Estado miembro, particularmente en su condición de empleador.** Así sucede con la *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta jurisprudencia ha de trasladarse a los acuerdos marco sobre trabajo de duración determinada y trabajo a tiempo parcial (Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y 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).*
- Respecto de la primera cuestión que se le plantea, el Tribunal indica que **es contraria al derecho de la UE una disposición nacional según la cual, en caso de modificación de la jornada de trabajo de un empleado, la parte de las vacaciones aún no disfrutadas ha de adaptarse proporcionalmente a la nueva jornada de trabajo, con la consecuencia de que un empleado cuya jornada de trabajo se reduzca de jornada completa a jornada a tiempo parcial ve disminuido su derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido**, sin haber tenido la posibilidad de ejercerlas, durante el tiempo en que trabajó a jornada completa. Tampoco es válido que en adelante sólo pueda disfrutar como empleado a tiempo parcial de esas vacaciones con una retribución reducida.

Recuerda asimismo el TJUE que **el derecho a vacaciones es un principio de derecho social de la Unión que no puede interpretarse de forma restrictiva**, de acuerdo con 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.*

- En cuanto a la segunda cuestión material, **se opone al derecho de la UE una norma que excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores que tienen un contrato de trabajo de duración determinada de seis meses como máximo, o que sólo están empleados ocasionalmente.** El empleador aporta razones que no justifican la desigualdad de trato en ningún caso, a juicio del Tribunal.
- Por último, **tampoco es acorde al derecho de la UE una norma según la cual aquellos trabajadores que disfruten de su derecho al permiso parental de dos años, perderán, a la finalización de dicho permiso, los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el año anterior al nacimiento de su hijo.**