

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE de 22 de abril de 2010

«Política social – Acuerdos marco sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre el trabajo de duración determinada – Disposiciones desventajosas previstas por la normativa nacional para los agentes contractuales que trabajan a tiempo parcial, ocasionalmente o en virtud de un contrato de duración determinada – Principio de igualdad de trato»

En el asunto C-486/08,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Landesgericht Innsbruck (Austria), mediante resolución de 14 de octubre de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de noviembre de 2008, en el procedimiento entre

**Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols y Land Tirol,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

vista la decisión adoptada, oída la 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, 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 anexo a 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), por una parte, y el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo «Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada»), que figura en anexo a la 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 (DO L 175, p. 43), por otra parte, así como sobre la interpretación del artículo 14, apartado 1, letra c), de 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 (refundición) (DO L 204, p. 23).
- 2 Dicha petición se formuló en el marco de un litigio entre el Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (comité de empresa de los hospitales del Land de Tirol) y el Land de Tirol en relación con determinadas disposiciones de la Ley del Land de Tirol relativa a los agentes contractuales (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz), de 8 de noviembre de 2000 (BGBl. I, 2/2001), en su versión en vigor hasta el 1 de febrero de 2009 (en lo sucesivo, «L-VBG»), relativa a los agentes contractuales empleados ocasionalmente, a tiempo parcial o por una duración determinada, así como a aquellos que disfruten de un permiso parental.

### Marco jurídico

#### Normativa de la Unión

- 3 A tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, éste tiene por objeto:  
«garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial».
- 4 La cláusula 4 del citado Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», establece:  
«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*.  
[...]
- 5 La cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada establece que éste tiene por objeto:  
«mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación».
- 6 La cláusula 4 del citado Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», precisa:  
«1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos

comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

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

[...]»

7 El artículo 14 de la Directiva 2006/54 tiene la siguiente redacción:

«1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;

[...]»

8 El artículo 1 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), establece:

«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 períodos mínimos [...] de vacaciones anuales [...]

[...]»

9 El artículo 7 de esta Directiva, titulado «Vacaciones anuales», tiene la siguiente redacción:

«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.»

10 El artículo 17 de la Directiva 2003/88 dispone que los Estados miembros pueden establecer excepciones a determinadas disposiciones de dicha Directiva. No se admiten excepciones respecto a su artículo 7.

11 La cláusula 2, punto 6, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco sobre el permiso parental», que figura en anexo a la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145, p. 4), en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 (DO 1998, L 10, p. 24), establece lo siguiente:

«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.»

*Normativa nacional*

12 El artículo 1 de la L-VBG establece:

«1) La presente Ley se aplicará, siempre que el apartado 2 no establezca una excepción, a todos los asalariados que tengan una relación contractual de Derecho privado con el Land de Tirol (agentes contractuales).

2) La presente Ley no se aplicará a:

[...]

m) las personas empleadas por tiempo determinado no superior a seis meses de duración o sólo ocasionalmente, ni a las personas que, aun empleadas regularmente, sólo lo sean durante una jornada inferior al 30 % de la jornada a tiempo completo;

[...]»

13 El artículo 54 de esta Ley establece:

«El agente contractual tendrá derecho a unas vacaciones (vacaciones anuales) por cada año natural.»

14 El artículo 55 de la citada Ley dispone:

«1) Por cada año natural, la duración de las vacaciones, a falta de disposiciones excepcionales, será de:

[...]

5) En caso de modificación de la jornada de trabajo, la parte de las vacaciones aún no disfrutadas ha de adaptarse proporcionalmente a la nueva jornada de trabajo.»

15 A tenor del artículo 60 de la L-VBG:

«El derecho a vacaciones caduca cuando el agente contractual aún no las ha disfrutado el 31 de diciembre del año natural siguiente al de devengo. Si no es posible disfrutar estas vacaciones por razones de servicio, el derecho a las vacaciones sólo expirará al término del año natural que sigue al año de que se trata. Si el empleado se ha acogido a un permiso por maternidad, con arreglo a la Ley sobre el permiso por maternidad [Tiroler Mutterschutzgesetz] de 2005 o de 1979 o de la Ley sobre el permiso parental [Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz] de 2005, el plazo para disfrutar dichas vacaciones anuales se amplía por el número de meses en que dicho permiso supere los diez meses de duración.»

16 La Ley de 12 de noviembre de 2008 (BGBl. I, 5/2009), que entró en vigor el 1 de febrero de 2009, modificó el artículo 1, apartado 2, letra m), de la L-VBG que desde entonces tiene el siguiente tenor:

«personas empleadas por un período limitado de seis meses como máximo o con carácter ocasional».

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

17 La demandante del litigio principal interpuso, como órgano competente para los empleados de los hospitales del Land de Tirol, una demanda de declaración con arreglo al procedimiento especial previsto en el artículo 54, apartado 1, de la Ley relativa a las competencias y al procedimiento en materia de seguridad social y de Derecho del trabajo (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985).

18 Dicha demanda, dirigida contra el Land Tirol como empleador, tiene por objeto que el Landesgericht Innsbruck declare que determinadas disposiciones de la L-VBG son incompatibles con el Derecho comunitario.

19 En estas circunstancias, el Landesgericht Innsbruck decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Es compatible con la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial [...] que los empleados vinculados por contrato de Derecho privado a una entidad territorial o a una empresa pública, que trabajen menos de doce horas semanales (el 30 % de la jornada ordinaria de trabajo), sean tratados en condiciones menos favorables que los empleados comparables con jornada completa, en cuanto a retribución, categoría, reconocimiento de antigüedad, vacaciones, pagas extraordinarias, horas extraordinarias, etc.?

2) ¿Ha de interpretarse el principio de *pro rata temporis* establecido en la cláusula 4, punto 2, de dicho Acuerdo marco en el sentido de que es contrario a una disposición nacional como el artículo 55, apartado 5, de la L-VBG, según el 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 adquirido durante el tiempo en que trabajó a jornada completa, o bien en adelante sólo podrá disfrutar como empleado a tiempo parcial de esas vacaciones con una retribución reducida?

3) ¿Es contraria a la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, introducido por la Directiva 1999/70/CE, [...] una disposición nacional como el artículo 1, apartado 2, letra m), de la L-VBG, según el cual los empleados que durante un máximo de seis meses trabajen por un tiempo determinado o sólo ocasionalmente son tratados en condiciones menos favorables que los empleados comparables con jornada completa, en cuanto a retribución, categoría, reconocimiento de antigüedad, vacaciones, pagas extraordinarias, horas extraordinarias, etc.?

4) ¿Existe discriminación indirecta por razón de sexo, con arreglo al artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54/CE [...] cuando el derecho legítimo a las vacaciones, correspondientes al año anterior del nacimiento del hijo de los trabajadores que se acogen a un permiso parental de la duración legalmente permitida de dos años, ha caducado ya al término del permiso y cuando, en la mayor parte de los casos (97 %), el empleado afectado es una mujer?»

20 Mediante resolución de 10 de diciembre de 2009, recibido en el Tribunal de Justicia el 14 de diciembre de 2009, el Landesgericht Innsbruck solicitó al Tribunal de Justicia que no se pronunciase sobre la primera cuestión, sino únicamente sobre las cuestiones segunda a cuarta que se le plantearon con arreglo al artículo 234 CE.

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

*Sobre la admisibilidad*

- 21 En sus observaciones escritas, el Land Tirol señala que debe declararse la inadmisibilidad de las cuestiones planteadas al Tribunal de Justicia debido a que no son aplicables directamente las disposiciones del Derecho de la Unión invocadas por el órgano jurisdiccional nacional.
- 22 A este respecto, procede recordar 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 (véanse en particular, en este sentido, las sentencias de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec. p. I-2741, apartados 69 y 71; de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 57, así como de 16 de julio de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Rec. p. I-0000, apartado 33). Indudablemente, éste es el caso por lo que respecta al artículo 14 de la Directiva 2006/54.
- 23 Asimismo, puede trasladarse esta jurisprudencia a acuerdos que, como los acuerdos marco sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre el trabajo de duración determinada, han nacido de un diálogo mantenido entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión Europea y han sido aplicados, conforme a su base jurídica respectiva, mediante una Directiva del Consejo de la Unión Europea, de la que, entonces, forman parte (véase, en este sentido, la sentencia Impact, antes citada, apartado 58).
- 24 Habida cuenta de estas consideraciones, el Tribunal de Justicia ha declarado en particular que la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada es incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional (véase la sentencia Impact, antes citada, punto 2 del fallo) Asimismo, el Tribunal de Justicia ha precisado que la cláusula 4, punto 2, del citado Acuerdo marco sólo hace hincapié en una de las consecuencias que, en su caso, puede acarrear, bajo el control eventual del juez, la aplicación del principio de no discriminación a favor de los trabajadores con contratos de duración determinada sin menoscabar en modo alguno el contenido mismo de este principio (sentencia Impact, antes citada, apartado 65).
- 25 Habida cuenta de lo anterior así como del hecho de que la redacción de las cláusulas 4 de los acuerdos marco sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre el trabajo de duración determinada es *mutatis mutandis* idéntica, procede concluir que las disposiciones del Derecho de la Unión invocadas por el órgano jurisdiccional nacional son incondicionales y lo suficientemente precisas para poder ser invocadas por un particular ante un tribunal nacional.
- 26 En estas circunstancias, debe declararse la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

*Sobre la segunda cuestión*

- 27 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el Derecho de la Unión pertinente, y particularmente la cláusula 4, punto 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, ha de interpretarse en el sentido de que es contraria a una disposición nacional como el artículo 55, apartado 5, de la L-VBG, según el 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 durante el tiempo en que trabajó a jornada completa, o bien en adelante sólo podrá disfrutar como empleado a tiempo parcial de esas vacaciones con una retribución reducida.
- 28 A este respecto, debe recordarse, en primer lugar, 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 por la propia Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18) (véanse las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 43; de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, apartado 29, y de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, Rec. p. I-2531, apartado 48, así como, respecto a la Directiva 2003/88, véanse las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, Rec. I-179, apartado 22, y de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Rec. p. I-0000, apartado 18).
- 29 En segundo lugar, debe señalarse que este principio de Derecho social de la Unión que reviste una especial importancia no puede ser interpretado de manera restrictiva (véase, por analogía, la sentencia de 22 de octubre de 2009, Meerts, C-116/08, Rec. p. I-0000, apartado 42).
- 30 Además, es pacífico que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento (véase la sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 25). Dicho tiempo de esparcimiento no pierde su interés por el efecto positivo de las vacaciones anuales retribuidas para la seguridad y la salud del trabajador si no

se toman durante el periodo de referencia, sino en un período posterior (sentencia de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec. p. I-3423, apartado 30).

- 31 En efecto, el trabajador deberá normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, ya que sólo en caso de que concluya la relación laboral el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 permite que el derecho a vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación económica (véanse, en este sentido, respecto a la Directiva 93/104, las sentencias, antes citadas, BECTU, apartado 44, y Merino Gómez, apartado 30).
- 32 De lo anterior se desprende que el disfrute de las vacaciones anuales en un período posterior al período de referencia no tiene ninguna relación con la jornada de trabajo realizada por el trabajador durante dicho período posterior. Por tanto, 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 ha adquirido durante el período de trabajo a tiempo completo.
- 33 Por otro lado, debe señalarse que ciertamente, es apropiado aplicar el principio *pro rata temporis*, que se desprende de la cláusula 4, punto 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, a la concesión de las vacaciones anuales por un período de trabajo a tiempo parcial. En efecto, para tal período, la disminución del derecho a las vacaciones anuales en relación con el concedido por un período de trabajo a tiempo completo está justificado por razones objetivas. En cambio, el citado principio no puede aplicarse *ex post* a un derecho de vacaciones anuales adquirido por un período de trabajo a jornada completa.
- 34 Si bien, para concluir, no puede deducirse ni de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2003/88 ni de la cláusula 4, punto 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que una normativa nacional pueda prever, entre los requisitos para la aplicación del derecho a las vacaciones anuales, la pérdida parcial de un derecho a vacaciones adquirido durante un período de referencia, no obstante, debe recordarse que esta conclusión se impone únicamente cuando el trabajador no tiene efectivamente la posibilidad de ejercer el citado derecho (véase la sentencia Vicente Pereda, antes citada, apartado 19).
- 35 De todo lo anterior resulta que procede responder a la segunda cuestión que el Derecho de la Unión pertinente, y particularmente la cláusula 4, punto 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que figura en anexo a la Directiva 97/81, en su versión modificada por la Directiva 98/23, ha de interpretarse en el sentido de que es contrario a una disposición nacional como el artículo 55, apartado 5, de la L-VBG, según el 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 ejercer, durante el tiempo en que trabajó a jornada completa, o bien en adelante sólo podrá disfrutar como empleado a tiempo parcial de esas vacaciones con una retribución reducida.

#### *Sobre la tercera cuestión*

- 36 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que es contraria a una disposición nacional que como el artículo 1, apartado 2, letra m), de la L-VBG, que excluía del ámbito de aplicación de esta Ley a los trabajadores que tienen un contrato de trabajo de duración determinada de seis meses como máximo, o que únicamente están empleados ocasionalmente.
- 37 Con carácter preliminar, procede recordar que la L-VBG se aplicaba, en su versión en vigor hasta el 1 de febrero de 2009, a los trabajadores a tiempo completo así como a los empleados por un período de más de seis meses o que trabajen a tiempo parcial una jornada inferior al 30 % de la jornada a tiempo completo.
- 38 A raíz de la modificación legislativa señalada en el apartado 16 de la presente sentencia, todos los trabajadores a tiempo parcial disfrutaban, en las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo, de los derechos concedidos por la L-VBG relativos, en particular, a la retribución, categoría, reconocimiento de antigüedad, derecho a las vacaciones, pagas extraordinarias y los incrementos por horas extraordinarias. De las notas explicativas que acompañan al proyecto de Ley resulta que esta modificación se consideró necesaria a la luz del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.
- 39 En lo que atañe a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo de duración determinada de seis meses como máximo, entre ellos los empleados ocasionalmente, que tengan contratos de trabajo limitados a la duración de un día, siguen excluidos del ámbito de aplicación de la L-VBG, procede observar que del mero hecho de que estos trabajadores no disfruten de los derechos concedidos por la citada Ley se desprende que se les trata de manera menos favorable que a los trabajadores fijos o a los que trabajan a tiempo parcial.
- 40 A este respecto, debe precisarse que el disfrute de determinados derechos, que emana, según el Land Tirol, de otras disposiciones aplicables a la categoría de los trabajadores excluidos del ámbito de

aplicación de la L-VBG, no atenúa, en su caso, el efecto del trato desfavorable a los citados trabajadores resultante de esta exclusión.

- 41 Sentado lo anterior, procede recordar que, según la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada y el principio de no discriminación, el trato diferente de un trabajador de duración determinada en relación con un trabajador fijo comparable no puede justificarse por razones objetivas.
- 42 Pues bien, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas», a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse, en el sentido de que se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran contratos de trabajo de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartados 69 y 70, así como de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rec. p. I-7109, apartado 53).
- 43 Esta misma interpretación se impone, por analogía, por lo que respecta al concepto idéntico de «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 56).
- 44 En estas circunstancias, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» en el sentido de la citada cláusula no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma general y abstracta. Bien al contrario, el referido concepto requiere que la desigualdad de trato controvertida responda a una necesidad auténtica, permita alcanzar el objetivo perseguido y resulte indispensable al efecto (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartados 57 y 58).
- 45 Sentado lo anterior, el Land Tirol considera que el trato desigual de los trabajadores a que se refiere el artículo 1, apartado 2, letra m), de la L-VBG está justificada por razones objetivas ligadas a la aplicación del imperativo de gestión rigurosa del personal. El Gobierno austriaco indica que es extremadamente difícil y complejo desde un punto de vista administrativo crear empleos fijos que excedan las necesidades celebrando contratos de trabajo con personal para las que una relación de trabajo de larga duración no entra *a priori* en consideración. Tal enfoque impide la consecución de un objetivo legítimo de política social y de organización del mercado de trabajo.
- 46 No obstante, no puede estimarse tal alegación. En efecto, por una parte, la gestión rigurosa del personal está comprendida en las consideraciones de índole presupuestaria que no pueden justificar una discriminación (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, Rec. p. I-12575, apartado 85). Por otra parte, la Comisión Europea subraya acertadamente que la finalidad de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada no es necesariamente la de crear empleos permanentes.
- 47 De lo anterior se desprende que la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que figura en anexo a la Directiva 1999/70, ha de interpretarse en el sentido de que es contraria a una disposición nacional como el artículo 1, apartado 2, letra m), de la L-VBG, 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.

#### *Sobre la cuarta cuestión*

- 48 Mediante su cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si debe interpretarse que el Derecho de la Unión pertinente, y, en particular, el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54, es contrario a una disposición nacional como el artículo 60, última frase, de la L-VBG, según la cual los trabajadores, esencialmente femeninos, que disfrutaban de su derecho al permiso parental de dos años, pierden, a la finalización de dicho permiso, los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el año anterior al del nacimiento de su hijo.
- 49 A este respecto, debe indicarse que, aunque, desde el punto de vista formal, el órgano jurisdiccional remitente ha limitado su petición de decisión prejudicial a la interpretación del artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54, ello no impide que el Tribunal de Justicia proporcione al órgano jurisdiccional nacional todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto del que conoce, con independencia de que dicho órgano jurisdiccional haya hecho o no referencia a ellos en el enunciado de su cuestión (véanse, en este sentido, las sentencias de 29 de abril de 2004, Weigel, C-387/01, Rec. p. I-4981, apartado 44, y de 21 de febrero de 2006, Ritter-Coulais, C-152/03, Rec. p. I-1711, apartado 29).
- 50 Por tanto, de entrada, procede recordar que según la cláusula 2, punto 6, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, que puede ser invocada por particulares ante un órgano jurisdiccional nacional (véase la sentencia Gómez-Limón Sánchez-Camacho, antes citada, punto 1 del fallo), 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 y se aplicarán al finalizar el citado permiso.

- 51 Como se desprende tanto de su tenor como del contexto en que se inserta, la citada cláusula 2, punto 6, tiene por objeto evitar la pérdida o la reducción de los derechos derivados de la relación laboral que ya hayan sido adquiridos o estén en curso de adquisición a los que el trabajador pueda tener derecho cuando inicia un permiso parental, así como garantizar que, al finalizar dicho permiso, el trabajador se encuentre, por lo que respecta a tales derechos, en la misma situación en que se hallaba antes del citado permiso (véanse, las sentencias antes citadas Gómez-Limón Sánchez-Camacho, apartado 39, y Meerts, apartado 39).
- 52 En efecto, el Acuerdo marco sobre el permiso parental participa de los objetivos fundamentales inscritos en el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, al que se remite este Acuerdo marco y que se menciona también en el artículo 136 CE, objetivos que están vinculados con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo así como con la existencia de una protección social adecuada de los trabajadores, en el presente caso de aquellos que hayan solicitado o se hayan acogido a un permiso parental (véase la sentencia Meerts, antes citada, apartado 37).
- 53 De dichos objetivos del Acuerdo marco sobre el permiso parental, resulta que el concepto de «derechos adquiridos o en curso de adquisición» en el sentido de la cláusula 2, punto 6, del citado Acuerdo marco comprende la totalidad de los derechos y ventajas, en dinero o en especie, derivados directa o indirectamente de la relación laboral, a los que el trabajador puede tener derecho frente al empresario en la fecha de inicio del permiso parental (sentencia Meerts, antes citada, apartado 43).
- 54 Dado que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, tal como se recordó en el apartado 27 de la presente sentencia, reviste una especial importancia, forma parte indudablemente de los derechos derivados directamente de la relación de trabajo de cada trabajador, y ello ya se trate de trabajadores o trabajadoras.
- 55 Dado que esta conclusión se aplica a todos los trabajadores que disfruten de su derecho al permiso parental de dos años, ya sean mujeres u hombres, no procede interpretar el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54.
- 56 De todo lo anterior resulta que procede responder a la cuarta cuestión que la cláusula 2, punto 6, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, que figura en anexo a la Directiva 96/34, en su versión modificada por la Directiva 97/75, debe interpretarse en el sentido de que es contraria a una disposición nacional como el artículo 60, última frase, de la L-VBG, según la cual los trabajadores, que disfruten de su derecho al permiso parental de dos años, pierden, a la finalización de dicho permiso, los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el año anterior al nacimiento de su hijo.

#### **Costas**

- 57 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 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 (Sala Primera) declara:

- 1) El Derecho de la Unión pertinente, y particularmente la cláusula 4, punto 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en anexo a 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, ha de interpretarse en el sentido de que es contrario a una disposición nacional como el artículo 55, apartado 5, de la Ley del Land de Tirol relativa a los agentes contractuales (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz), de 8 de noviembre de 2000, en su versión en vigor hasta el 1 de febrero de 2009, según la cual, en caso de modificación de la jornada de trabajo de un trabajador, la parte de las vacaciones aún no disfrutadas ha de adaptarse proporcionalmente a la nueva jornada de trabajo, con la consecuencia de que un trabajador 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 disfrutarlo, durante el tiempo en que trabajó a jornada completa, o bien en adelante sólo podrá disfrutar como empleado a tiempo parcial de esas vacaciones con una retribución reducida.**
- 2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en anexo a la 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, debe interpretarse en el sentido de que es contraria a una disposición**

nacional como el artículo 1, apartado 2, letra m), de la Ley del Land de Tirol relativa a los agentes contractuales, de 8 de noviembre de 2000, en su versión en vigor hasta el 1 de febrero de 2009, que excluye del ámbito de aplicación de esta Ley a los trabajadores que tienen un contrato de trabajo de duración determinada de seis meses como máximo, o que sólo están empleados ocasionalmente.

- 3) La cláusula 2, punto 6, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, que figura en anexo a la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, ha de interpretarse en el sentido de que es contraria a una disposición nacional como el artículo 60, última frase, de la Ley del Land de Tirol relativa a los agentes contractuales, de 8 de noviembre de 2000, en su versión en vigor hasta el 1 de febrero de 2009, según la cual los trabajadores, que disfruten de su derecho al permiso parental de dos años, pierden, a la finalización de dicho permiso, los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el año anterior al nacimiento de su hijo.

Firmas