

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 13 de enero de 2022 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 31, apartado 2 — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 7 — Vacaciones anuales — Tiempo de trabajo — Horas extraordinarias — Cálculo del tiempo de trabajo sobre una base mensual — Inexistencia de complemento por horas extraordinarias en caso de disfrute de vacaciones»

En el asunto C-514/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 17 de junio de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de octubre de 2020, en el procedimiento entre

DS

y

Koch Personaldienstleistungen GmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por la Sra. I. Ziemele (Ponente), Presidenta de la Sala Sexta, en funciones de Presidente de la Sala Séptima, y los Sres. T. von Danwitz y A. Kumin, Jueces;

Abogado General: Sr. J. Richard de la Tour;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de DS, por el Sr. R. Buschmann;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. B.-R. Killmann y la Sra. D. Recchia, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada, 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 del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y del 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 2003, L 299, p. 9).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre DS y Koch Personaldienstleistungen GmbH (en lo sucesivo, «Koch») en relación con el cómputo de los días de vacaciones anuales retribuidas en el cálculo del volumen de horas trabajadas que dan derecho a un complemento por horas extraordinarias.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 A tenor de los considerandos 4 y 5 de la Directiva 2003/88:

«(4) La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

(5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. [...]»

4 El artículo 7 de dicha Directiva, titulado «Vacaciones anuales», estipula:

«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.»

Derecho alemán

5 El Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (Convenio colectivo marco sobre el trabajo para empresas de trabajo temporal), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «MTV»), contiene en su punto 3.1, relativo a la «Jornada laboral», los siguientes pasajes:

«3.1.1. La jornada laboral individual ordinaria mensual de los trabajadores a tiempo completo es de 151,67 horas. [...]

3.1.2. La jornada laboral individual ordinaria de cada mes dependerá del número de días laborables.

La jornada laboral mensual será:

[...]

— de 161 horas en los meses con 23 días laborables.

[...]»

6 El punto 4.1.2. del MTV establece:

«Se pagarán complementos por horas extraordinarias por las horas trabajadas que excedan de:

[...]

— 184 horas en los meses con 23 días laborables.

El complemento por horas extraordinarias es del 25 %.

[...]»

Hechos del litigio principal y cuestión prejudicial

7 En agosto de 2017, que tuvo 23 días laborables, DS, empleado a jornada completa por Koch en condición de trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, trabajó 121,75 horas durante los primeros 13 días y posteriormente disfrutó, los 10 días restantes, unas vacaciones anuales retribuidas correspondientes a 84,7 horas de trabajo.

- 8 Al considerar que debían tenerse en cuenta los días de vacaciones anuales retribuidas para determinar el número de horas trabajadas, DS interpuso una demanda ante los órganos jurisdiccionales alemanes solicitando que se condenara a Koch a pagarle un complemento del 25 % por 22,45 horas, es decir, 72,32 euros, correspondiente al volumen de horas trabajadas que excedía del umbral de 184 horas.
- 9 Dado que su demanda fue desestimada en primera instancia y en apelación, DS interpuso un recurso de casación ante el órgano jurisdiccional remitente.
- 10 El Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) señala que, según el tenor del punto 4.1.2 del MTV, solo pueden computarse las horas trabajadas para determinar si el trabajador ha superado el umbral del contingente horario de la jornada laboral mensual ordinaria. En efecto, los términos «horas trabajadas» remiten al concepto de horas realmente trabajadas, excluyendo los períodos de vacaciones.
- 11 Asimismo, el objetivo del complemento por horas extraordinarias es, en virtud del MTV, compensar una carga de trabajo especial que no se produce durante el disfrute de vacaciones anuales retribuidas, de modo que el complemento tiene por objeto recompensar al trabajador cuyo trabajo rebasa sus obligaciones contractuales. Por lo tanto, el citado complemento es un derecho que se adquiere por el trabajo, sin que puedan tomarse en consideración los períodos de vacaciones.
- 12 Dicho órgano jurisdiccional indica, además, que los complementos por horas extraordinarias podrían también incitar a los empresarios a no interferir en el tiempo de ocio de los trabajadores, ya que tal injerencia provoca un sobre coste del 25 % del salario por hora contractualmente definido.
- 13 No obstante, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) observa que las disposiciones del MTV podrían incitar a los trabajadores a no disfrutar del período mínimo de vacaciones anuales retribuidas. En el caso de autos, si DS hubiera trabajado durante las horas correspondientes a las vacaciones anuales retribuidas que disfrutó, habría superado en 22,45 horas el contingente horario de trabajo ordinario y habría tenido derecho a un complemento del 25 % por dichas horas.
- 14 Así pues, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas en cuanto a la compatibilidad del sistema establecido por el MTV, en tanto provoca en definitiva una eliminación del derecho al complemento por horas extraordinarias, con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual no se puede disuadir a los trabajadores de hacer valer su derecho al período mínimo de vacaciones anuales retribuidas.
- 15 A este respecto, dicho órgano jurisdiccional considera que el litigio principal es relativamente similar al que dio lugar a la sentencia de 22 de mayo de 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), en la medida en que, en ambos casos, la desventaja económica no afecta a la remuneración de las vacaciones retribuidas propiamente dicha, sino que se produce durante un período anterior o posterior a las vacaciones.
- 16 El órgano jurisdiccional remitente recuerda asimismo que, en la sentencia de 13 de diciembre de 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018), apartado 47, el Tribunal de Justicia declaró que, cuando las obligaciones derivadas del contrato de trabajo exijan que el trabajador realice horas extraordinarias que tengan en gran medida carácter previsible y habitual y cuya retribución constituya un importante elemento de la retribución total, la retribución percibida por estas horas extraordinarias debería incluirse en la retribución adeudada durante el período de vacaciones.
- 17 Ahora bien, si la jurisprudencia establecida en la citada sentencia debiera aplicarse al asunto principal, habida cuenta de que, en este, las horas extraordinarias parecen tener un carácter excepcional e imprevisible, no procedería incluir el importe de los complementos debidos por las horas extraordinarias trabajadas en la remuneración abonada durante las vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, sería lógico que los días de vacaciones no se computen al determinar el volumen horario que da derecho a percibir un complemento por horas extraordinarias.
- 18 Por último, el órgano jurisdiccional remitente precisa que los convenios colectivos no pueden establecer excepciones al artículo 1 del Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [Ley sobre la duración mínima de las vacaciones de los trabajadores (Ley federal sobre vacaciones)],

según el cual todo trabajador tiene derecho a vacaciones retribuidas por cada año natural, artículo que debe interpretarse de conformidad con el Derecho de la Unión, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta y del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

19 En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Se oponen el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] y el artículo 7 de la Directiva [2003/88] a una disposición de un convenio colectivo con arreglo a la cual, para determinar si a un trabajador le corresponde un complemento por horas extraordinarias y, en su caso, por cuántas horas, solo se consideran las horas efectivamente trabajadas y no las horas disfrutadas por el trabajador en concepto de vacaciones anuales retribuidas?»

Sobre la cuestión prejudicial

20 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 31, apartado 2, de la Carta y el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una disposición de un convenio colectivo en virtud de la cual, para determinar si se alcanza el umbral de horas trabajadas que da derecho a un complemento por horas extraordinarias, no se computan como horas de trabajo realizadas las horas correspondientes al período de vacaciones anuales retribuidas disfrutado por el trabajador.

21 En primer lugar, procede recordar que, con arreglo al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, «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».

22 Si bien, en virtud del tenor de esta disposición, el establecimiento de los requisitos para el ejercicio y la aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas corresponde a los Estados miembros, estos no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de ese derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 34 y jurisprudencia citada).

23 En segundo lugar, el Tribunal de Justicia ha declarado, en relación con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, que el derecho de cada trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, que no admite excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por dicha Directiva (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 28 y jurisprudencia citada).

24 Por otra parte, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no solo tiene una importancia especial por su condición de principio del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 54 y jurisprudencia citada).

25 De este modo, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 refleja y precisa el derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2020, Comisión y Consejo/Carreras Sequeros y otros, C-119/19 P y C-126/19 P, EU:C:2020:676, apartado 115). En efecto, mientras que esta última disposición garantiza el derecho de todo trabajador a un período anual de vacaciones retribuidas, la primera disposición aplica este principio al fijar la duración de dicho período.

26 A este respecto, procede recordar que la observancia de la Carta constituye una obligación, como se desprende de su artículo 51, apartado 1, cuando los Estados miembros aplican el Derecho de la Unión.

27 Dado que la normativa controvertida en el litigio principal constituye tal aplicación de la Directiva 2003/88, el artículo 7, apartado 1, de dicha Directiva debe interpretarse a la luz del artículo 31,

apartado 2, de la Carta a la hora de determinar si se opone a la citada normativa.

- 28 En tercer lugar, por lo que respecta a la finalidad de la Directiva 2003/88, procede recordar que, en virtud de su considerando 4, esta tiene por objetivo la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Por su parte, el considerando 5 de esta Directiva precisa que los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados.
- 29 En este contexto, el artículo 1 de la Directiva 2003/88 estipula que la misma establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo por lo que respecta, en particular, a los períodos mínimos de vacaciones anuales.
- 30 Habida cuenta de estos objetivos, el Tribunal de Justicia ha declarado que el derecho a vacaciones anuales, reconocido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, tiene una doble finalidad, que consiste en permitir que el trabajador descansa de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, por una parte, y que disponga de un período de ocio y esparcimiento, por otra (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 57 y jurisprudencia citada).
- 31 En efecto, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, el trabajador debe normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 23).
- 32 De ello se deduce que los incentivos para renunciar al tiempo de descanso o para lograr que los trabajadores renuncien a él son incompatibles con los objetivos del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que están vinculados, en particular, a la necesidad de garantizar al trabajador el derecho a un descanso efectivo, en aras de la protección eficaz de su salud y seguridad. Así, toda práctica u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio sobre el disfrute efectivo de las vacaciones anuales por un trabajador es igualmente incompatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 49 y jurisprudencia citada).
- 33 Por esta razón, se ha declarado que la percepción de la retribución ordinaria durante el período de vacaciones anuales retribuidas está dirigida a permitir que el trabajador disfrute efectivamente de los días de vacaciones a los que tiene derecho. Ahora bien, cuando la retribución que se abona en virtud del derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 es inferior a la retribución ordinaria que el trabajador recibe durante los períodos de trabajo efectivo, este puede verse incitado a no tomar sus vacaciones anuales retribuidas, al menos durante los períodos de trabajo efectivo, en la medida en que ello abocaría, durante estos períodos, a una disminución de su retribución (sentencia de 13 de diciembre de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 44 y jurisprudencia citada).
- 34 Del mismo modo, el Tribunal de Justicia ha declarado que un trabajador puede ser disuadido de ejercer su derecho a disfrutar vacaciones anuales debido a una desventaja económica, aun cuando esta se produzca de modo diferido, a saber, durante el período que sigue al de sus vacaciones anuales (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de mayo de 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, apartado 21).
- 35 En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente parece considerar que el punto 4.1.2 del MTV podría disuadir a un trabajador de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas, en la medida en que dicho punto prevé que, a efectos de un eventual complemento por horas extraordinarias, solo procede computar las horas trabajadas para determinar si el trabajador ha superado el umbral del contingente horario de la jornada laboral mensual ordinaria.
- 36 A este respecto, de la resolución de remisión se desprende que el demandante en el litigio principal trabajó 121,75 horas durante los primeros 13 días laborables del mes de agosto de 2017 y, posteriormente, disfrutó de vacaciones anuales durante los 10 días laborables restantes de ese mes. Pues bien, si hubiera trabajado durante estos últimos 10 días, habría realizado 84,7 horas de trabajo, además de las 121,75 horas, de modo que, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, el volumen de horas trabajadas durante dicho mes habría

sido de 206,45 y habría superado en 22,45 horas el umbral del número de horas trabajadas que da derecho a un complemento por horas extraordinarias.

- 37 No obstante, dado que, conforme al punto 4.1.2. del MTV, la unidad de referencia para fijar el umbral del volumen horario tomado en consideración para un complemento por horas extraordinarias se define mensualmente, el hecho de que el demandante en el litigio principal disfrutara de días de vacaciones anuales durante el mes en el que realizó las horas extraordinarias tuvo como efecto, en aplicación del citado punto 4.1.2., que no se alcanzara el umbral de 184 horas.
- 38 En estas circunstancias, el ejercicio por el demandante en el litigio principal de su derecho a vacaciones dio lugar a que la retribución percibida en agosto de 2017 fuera inferior a la que habría percibido de no haber disfrutado de vacaciones durante ese mes.
- 39 Asimismo, en el supuesto de que un trabajador disfrute de vacaciones a principios de mes, la aplicación del convenio colectivo controvertido en el litigio principal también podría tener como consecuencia una reducción de la retribución correspondiente a ese mes, ya que las horas extraordinarias realizadas, en su caso, por dicho trabajador tras las vacaciones podrían quedar neutralizadas por los días de vacaciones disfrutados a principios de mes. Pues bien, como se ha recordado en el apartado 34 de la presente sentencia, una desventaja económica que se produzca de modo diferido, a saber, durante el período que sigue al de las vacaciones anuales, puede disuadir al trabajador de ejercer su derecho a disfrutar vacaciones anuales (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de mayo de 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, apartado 21).
- 40 Por tanto, un mecanismo de contabilización de las horas trabajadas, como el controvertido en el litigio principal, en virtud del cual el disfrute de unas vacaciones puede suponer una reducción de la retribución del trabajador, al eliminarse de esta el complemento previsto para las horas extraordinarias efectivamente realizadas, puede disuadir al trabajador de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas durante el mes en el que haya realizado horas extraordinarias, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente en el litigio principal.
- 41 Pues bien, como se ha recordado en el apartado 32 de la presente sentencia, toda práctica u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio sobre el disfrute de las vacaciones anuales por un trabajador es incompatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas.
- 42 Esta afirmación no queda desvirtuada por la circunstancia, señalada por el órgano jurisdiccional remitente, de que la adquisición del derecho al complemento por horas extraordinarias esté vinculada, en virtud del punto 4.1.2. del MTV, a las horas efectivamente «trabajadas». En efecto, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al respecto a dicho órgano jurisdiccional, pese a que consta que el demandante en el litigio principal realizó horas extraordinarias a las que debía aplicarse un complemento del 25 %, el derecho al complemento por horas extraordinarias quedó neutralizado por la circunstancia de que la unidad de referencia para fijar el umbral del volumen horario tenido en cuenta para tal complemento se define mensualmente y de que el demandante ejerció su derecho a vacaciones anuales retribuidas durante el mes en el que realizó las horas extraordinarias.
- 43 Por otra parte, en el asunto que dio lugar a la sentencia de 13 de diciembre de 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018), apartado 47, como apunta el órgano jurisdiccional remitente, el Tribunal de Justicia abordó la cuestión de la necesidad de tener en cuenta las horas extraordinarias realizadas por un trabajador para calcular la retribución ordinaria debida en concepto de las vacaciones anuales retribuidas previstas en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y, consecuentemente, examinó los requisitos para el cómputo de esas horas extraordinarias a efectos de determinar la retribución ordinaria, con el fin de que el trabajador disfrute, durante dichas vacaciones, de condiciones económicas comparables a las que disfruta en el ejercicio de su trabajo.
- 44 Ahora bien, esta cuestión debe distinguirse de la relativa al umbral de activación del pago de un complemento por las horas extraordinarias efectivamente trabajadas por el trabajador en un período mensual determinado, como la controvertida en el presente asunto, de modo que los requisitos establecidos por el Tribunal de Justicia en el apartado 47 de la citada sentencia en relación con la retribución ordinaria en concepto de vacaciones anuales retribuidas no son pertinentes en el caso de autos.

- 45 Por consiguiente, un mecanismo de contabilización de las horas trabajadas como el controvertido en el litigio principal no es compatible con el derecho a vacaciones anuales retribuidas previsto en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.
- 46 Del conjunto de consideraciones anteriores resulta que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de un convenio colectivo en virtud de la cual, para determinar si se alcanza el umbral de horas trabajadas que da derecho a un complemento por horas extraordinarias, no se computan como horas de trabajo realizadas las horas correspondientes al período de vacaciones anuales retribuidas disfrutado por el trabajador.

Costas

- 47 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este 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 Séptima) declara:

El artículo 7, apartado 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, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de un convenio colectivo en virtud de la cual, para determinar si se alcanza el umbral de horas trabajadas que da derecho a un complemento por horas extraordinarias, no se computan como horas de trabajo realizadas las horas correspondientes al período de vacaciones anuales retribuidas disfrutado por el trabajador.

Firmas

* Lengua de procedimiento: alemán.