

Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 8 de octubre de 2026 (*)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2003/88/CE — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Artículo 7, apartado 1 — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES — Cláusula 4, apartado 1 — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Cláusula 4, apartado 1 — Principio de no discriminación — Principio de pro rata temporis — Acumulación de contratos de trabajo distintos — Personal docente contratado en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y de un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial — Remuneración de las vacaciones anuales retribuidas calculada únicamente sobre la base del contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo — Concesión de dietas de manutención atendiendo al tiempo de trabajo efectivo realizado únicamente en ejecución del contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo »

En el asunto C-706/23,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași, Rumanía), mediante resolución de 10 de octubre de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de noviembre de 2023, en el procedimiento entre

Școala gimnazială «Mihai Eminescu» Vaslui

y

Uniunea Sindicală «Didactica» Vaslui, que actúa en nombre y por cuenta de sus miembros:

KM y otros,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. F. Biltgen, Presidente de Sala, y los Sres. S. Gervasoni y A. Kumin, la Sra. I. Ziemele (Ponente) y el Sr. M. Bošnjak, Jueces;

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

Secretario: Sr. V. Di Bucci;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno rumano, por las Sras. E. Gane, R. Antonie y A. Wellman, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea por las Sras. C. Gheorghiu y D. Recchia, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 26 de marzo de 2026;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del 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 (DO 2003, L 299, p. 9), del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), 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 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), y de la cláusula 4 del 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 el anexo de 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 1999, L 175, p. 43) (en lo sucesivo, conjuntamente, los «dos Acuerdos marco»).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Școala Gimnazială «Mihai Eminescu» Vaslui (escuela secundaria «Mihai Eminescu» de Vaslui, Rumanía; en lo sucesivo, «empresario») y la Uniunea Sindicală «Didactica» Vaslui (Unión Sindical «Didactica» de Vaslui, Rumanía), que actúa en nombre y por cuenta de KM y otros, catorce de sus miembros (en lo sucesivo, «trabajadores afectados»), relativo al cálculo de sus derechos económicos correspondientes a las vacaciones anuales retribuidas y a la concesión de dietas de manutención que deberían añadirse a su retribución, en caso de acumulación de un contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y de un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 2003/88

- 3 El artículo 7 de la Directiva 2003/88 dispone lo siguiente:

«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.»

Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial

- 4 La cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, titulada «Ámbito de aplicación», establece lo siguiente:

«El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»

- 5 La cláusula 3 de este Acuerdo marco, bajo el título «Definiciones», dispone:

«1. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por “trabajador a tiempo parcial” a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias.

En caso de que no exista ningún trabajador a tiempo completo comparable en el mismo establecimiento, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

- 6 A tenor de la cláusula 4 de dicho Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación»:

- «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*.
3. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán las modalidades de aplicación de la presente cláusula, habida cuenta de la legislación europea y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

[...]»

Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada

- 7 La cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, titulada «Ámbito de aplicación», establece lo siguiente:

«El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»

- 8 La cláusula 3 de este Acuerdo marco, bajo el título «Definiciones», dispone:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. “trabajador con contrato de duración determinada”: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;
2. “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

- 9 A tenor de la cláusula 4 de dicho Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación»:

- «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*.
3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

[...]»

Derecho rumano

Ley n.º 1/2011

- 10 El artículo 254, apartado 1, de la Legea nr. 1/2011 a educației naționale (Ley n.º 1/2011, de Educación Nacional), de 5 de enero de 2011 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 18, de 10 de enero de 2011), en su versión aplicable al litigio principal, derogada desde el 3 de septiembre de 2023 por la Ley n.º 198/2023 y la Ley n.º 199/2023, disponía:

«En los centros de enseñanza [...] podrá contratarse al personal docente mediante contrato individual de trabajo de duración indefinida o de duración determinada no superior a un curso académico, con posibilidad de renovación del contrato o de pago por horas, en las condiciones previstas por la ley.»

- 11 El artículo 267 de esta Ley establecía lo siguiente:

«(1) Durante las vacaciones escolares, el personal docente disfrutará de sesenta y dos días laborables de vacaciones anuales retribuidas. En casos debidamente justificados, la dirección del centro de enseñanza podrá interrumpir el período legal de vacaciones y los interesados serán retribuidos por el trabajo realizado.

[...]

(3) Las vacaciones anuales no disfrutadas darán derecho a disfrutar del período restante de vacaciones durante las vacaciones del curso académico siguiente.»

- 12 El artículo 269 de esa Ley prescribía:

«El personal de dirección, de gestión y de control de las inspecciones escolares y el personal de dirección de los centros de enseñanza preuniversitaria y de los centros conexos disfrutarán de vacaciones anuales de conformidad con el Código de Trabajo.»

- 13 El artículo 270 de la misma Ley estaba redactado en los siguientes términos:

«Las normas de desarrollo relativas al disfrute del período legal de vacaciones serán elaboradas por el Ministerul Educației și Cercetării (Ministerio de Educación e Investigación) en concertación con los representantes de las organizaciones sindicales representativas en los sectores de la enseñanza.»

Código de Trabajo

- 14 El artículo 35 de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Ley n.º 53/2003 por la que se establece el Código del Trabajo), de 24 de enero de 2003 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 72, de 5 de febrero de 2003), en su versión republicada, que es aplicable al litigio principal (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 345, de 18 de mayo de 2011) (en lo sucesivo, «Código de Trabajo»), dispone lo siguiente:

«(1) Todo trabajador tiene derecho a trabajar para un mismo empresario o para distintos empresarios en virtud de contratos individuales de trabajo, sin que se superpongan las jornadas laborales, percibiendo el salario correspondiente a cada uno de ellos. Ningún empresario podrá aplicar un trato desfavorable al trabajador que ejerza este derecho.

(2) Lo dispuesto en el apartado 1 se entiende sin perjuicio de los casos en que la ley prevea incompatibilidades para la acumulación de determinadas funciones.»

15 El artículo 106 del Código de Trabajo tiene el siguiente tenor:

«(1) El trabajador contratado a tiempo parcial disfrutará de los derechos de los trabajadores a tiempo completo, en las condiciones previstas por la ley y por los convenios colectivos aplicables.

(2) Los derechos salariales serán proporcionales al tiempo de trabajo efectivo en relación con los derechos establecidos para la jornada laboral ordinaria.»

16 El artículo 144 de este Código dispone, en su apartado 1, lo siguiente:

«Se garantiza a todos los trabajadores el derecho a vacaciones anuales retribuidas.»

17 A tenor del artículo 150 de dicho Código:

«(1) Durante el período de vacaciones anuales retribuidas, el trabajador percibirá una remuneración que no podrá ser inferior al salario base más las asignaciones y complementos de carácter permanente correspondientes a dicho período establecidos en el contrato individual de trabajo.

(2) La retribución del período de vacaciones será equivalente al promedio diario de los derechos salariales contemplados en el apartado 1 correspondientes a los tres meses anteriores a aquel en el que se disfruten las vacaciones, multiplicado por el número de días de vacaciones.

[...]»

Ley marco n.º 153/2017

18 El artículo 18 de la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Ley marco n.º 153/2017, relativa a la retribución del personal remunerado con cargo a fondos públicos), de 28 de junio de 2017 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 492, de 28 de junio de 2017), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley marco n.º 153/27»), establece lo siguiente:

«(1) A partir del 1 de diciembre de 2018, los ordenadores de pagos estarán obligados a abonar mensualmente dietas de manutención equivalentes a la doceava parte del doble del salario mínimo bruto nacional [...].

(2) Las dietas de manutención contempladas en el apartado 1 se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado el mes anterior, de conformidad con el artículo 25, apartado 1.

[...]»

19 El artículo 11 del anexo I, parte B, de la Ley marco n.º 153/2017, titulado «Normativa específica para el personal docente», dispone:

«El personal docente tendrá derecho a vacaciones anuales de conformidad con la Ley n.º 1/2011 [...] y percibirá una retribución de las vacaciones anuales calculada con arreglo a las disposiciones legales aplicables al personal remunerado con cargo a fondos públicos.»

20 El artículo 12 de este anexo I prescribe:

«(1) El personal docente, de dirección, de gestión y de control, incluidos los profesores que ejercen funciones de gestión en los centros de enseñanza preuniversitaria, también podrá ser retribuido por horas o de forma acumulativa, de conformidad con la Ley n.º 1/2011, en su versión modificada y completada posteriormente. El cálculo de la retribución horaria o acumulativa se realizará sobre la base del tiempo de trabajo pedagógico previsto por la Ley n.º 1/2011, en su versión modificada y completada posteriormente.

(2) Las normas de desarrollo de las disposiciones del apartado 1 se establecerán mediante orden del Ministro de Educación e Investigación.»

Las Órdenes ministeriales relativas al disfrute de las vacaciones del personal docente

21 El artículo 5 de las Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (Normas metodológicas relativas al disfrute de las vacaciones anuales por el personal docente), que figuran en el anexo de la Ordinul nr. 5559/2011 al ministrului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (Orden n.º 5559/2011 del ministro de Educación, Investigación, Juventud y Deportes por la que se aprueban las normas metodológicas relativas al disfrute de las vacaciones anuales por el personal docente), de 7 de octubre de 2011 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 723, de 13 de octubre de 2011), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Orden n.º 5559/2011»), derogada con efectos a partir del 11 de julio de 2021, disponía lo siguiente:

«(1) Los profesores en activo que ejerzan también una actividad remunerada por horas solo tendrán derecho a vacaciones anuales retribuidas por el puesto principal para el que se haya celebrado el contrato de trabajo.

(2) El personal docente jubilado con contrato de trabajo de duración determinada en régimen de retribución por horas, a tiempo completo o a tiempo parcial, disfrutará de vacaciones en proporción a la jornada laboral efectiva calculada con arreglo al artículo 2, apartado 5.»

22 El artículo 3 de las Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (Normas metodológicas relativas al disfrute de las vacaciones del personal docente, de dirección, de gestión y de control y del personal investigador de la enseñanza estatal) que figuran en el anexo de la Ordinul nr. 4050/2021 al ministrului Educației pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (Orden n.º 4050/2021 del Ministerio de Educación por la que se aprueban las normas metodológicas relativas al disfrute de las vacaciones del personal docente, de dirección, de gestión y de control y del personal investigador de la enseñanza estatal), de 29 de junio de 2021 (*Monitorul Oficial al României*, n.º 688, de 12 de julio de 2021; en lo sucesivo, «Orden n.º 4050/2021»), establece, en sus apartados 2 y 5:

«(2) El personal docente que haya ejercido durante una parte del curso escolar o universitario tendrá derecho a un período de vacaciones anuales de duración proporcional al tiempo trabajado durante dicho curso escolar o universitario.

[...]

(5) Los profesores contratados a tiempo parcial disfrutarán de un período de vacaciones anuales proporcional al tiempo de trabajo efectivo calculado de conformidad con los apartados (2) a (4). Los profesores contratados a tiempo parcial en dos o más centros de enseñanza tendrán derecho a vacaciones en cada centro de enseñanza, en proporción al tiempo trabajado.»

23 Con arreglo al artículo 4 de esta Orden:

«(1) El centro en el que estén trabajando al comienzo de las vacaciones escolares concederá las vacaciones anuales a los profesores que, durante un curso escolar o universitario, ejerzan su actividad sucesivamente en varios centros de enseñanza. En estos supuestos, la compensación por vacaciones correrá a cargo de todos los centros de enseñanza en los que hayan estado empleados, en proporción al período trabajado en cada uno de ellos durante el curso escolar o universitario correspondiente.

[...]»

24 El artículo 5 de la referida Orden establece:

«(1) Los profesores en activo que ejerzan también una actividad remunerada por horas solo tendrán derecho a vacaciones anuales retribuidas por el puesto principal para el que se haya celebrado el contrato de trabajo.

(2) El personal docente jubilado, con contrato de trabajo remunerado a tiempo completo o a tiempo parcial, disfrutará de un período de vacaciones proporcional al tiempo de trabajo efectivo, calculado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 25 Entre los años 2019 y 2022, los trabajadores afectados celebraron con el empresario contratos de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial, que contemplaban una retribución por horas, para el período comprendido entre los meses de septiembre y junio de cada curso escolar. Estos contratos se acumulaban con los contratos de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo que habían celebrado, como personal docente o personal docente auxiliar, con dicho centro escolar o, en el caso de uno de ellos, con otro centro escolar.
- 26 De la resolución de remisión se desprende que, durante el período de que se trata, los trabajadores afectados disfrutaron de un número de días de vacaciones comprendido entre veintisiete y sesenta y dos. Los derechos económicos vinculados a los períodos de vacaciones anuales y las dietas de manutención se calcularon exclusivamente sobre la base del contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo, sin tener en cuenta la actividad ejercida en el marco de los contratos de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial.
- 27 Los trabajadores afectados, representados por la Unión Sindical «Didactica» de Vaslui, presentaron una demanda ante el Tribunalul Vaslui (Tribunal de Distrito de Vaslui, Rumanía) en la que solicitaban la condena del empresario a abonarles, por una parte, la compensación por vacaciones anuales retribuidas y, por otra parte, las dietas de manutención en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sobre la base de los salarios percibidos en el régimen de retribución por horas.
- 28 Mediante sentencia de 17 de marzo de 2023, el Tribunalul Vaslui (Tribunal de Distrito de Vaslui) estimó la demanda.
- 29 En primer lugar, por lo que respecta a la determinación de los derechos económicos correspondientes a los períodos de vacaciones anuales, para excluir la aplicación de los actos administrativos reglamentarios, a saber, las Órdenes n.º 5559/2011 y n.º 4050/2021, que limitan la concesión de vacaciones anuales retribuidas al contrato de trabajo celebrado para la función principal, es decir, el contrato de duración indefinida y a tiempo completo, dicho órgano jurisdiccional señaló que el artículo 144, apartado 1, del Código de Trabajo, que garantiza el derecho a vacaciones anuales retribuidas, tiene un rango jurídico superior a esos actos en la jerarquía normativa. Asimismo, se basó en la aplicación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 en relación con la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, relativa al principio de no discriminación, tal como han sido interpretados por el Tribunal de Justicia, para declarar que la normativa nacional que limita la concesión de vacaciones anuales retribuidas es incompatible con estas disposiciones.
- 30 Dicho órgano jurisdiccional señaló que esta normativa infringía las disposiciones pertinentes del Derecho de la Unión según las cuales el derecho a vacaciones anuales retribuidas es un derecho incondicional e imperativo y, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, los trabajadores a tiempo parcial no deben ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores a tiempo completo.
- 31 En segundo lugar, en cuanto a las dietas de manutención reclamadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo, el órgano jurisdiccional de primera instancia consideró, para ordenar su abono a los trabajadores afectados, que la normativa aplicable, a saber, el artículo 18 de la Ley marco n.º 153/2017, no establecía distinción alguna en función de la naturaleza del contrato de trabajo celebrado por el trabajador.
- 32 Así pues, declaró que no estaban justificadas ni la negativa a reconocer tal derecho a vacaciones anuales retribuidas ni la negativa a conceder las dietas de manutención, previstas por la legislación nacional en condiciones que no establecían distinción alguna en función de la naturaleza del contrato de trabajo en cuestión.

- 33 El empresario interpuso recurso de apelación contra esta sentencia ante la Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași, Rumanía), que es el órgano jurisdiccional remitente, circunscribiendo dicho recurso a la concesión de la compensación por vacaciones anuales.
- 34 El empresario alega que el salario base del profesor contratado mediante contrato de trabajo de duración indefinida constituye la referencia para el cálculo de la retribución horaria aplicable a los puestos de docentes vacantes o reservados. Estima que la actividad docente remunerada por horas debe considerarse como un elemento adicional al contrato de trabajo por tiempo indefinido y subraya que el legislador nacional ha previsto que la compensación por vacaciones anuales solo puede concederse en relación con la jornada de trabajo de referencia, es decir, la cubierta por el contrato de trabajo por tiempo indefinido y a tiempo completo.
- 35 El órgano jurisdiccional remitente señala que, por una parte, la cuestión jurídica controvertida en el presente asunto se refiere a la remuneración adeudada en concepto de vacaciones anuales retribuidas y no a la duración del período de descanso, ya que la normativa nacional establece, para los trabajadores afectados, unas vacaciones anuales retribuidas cuya duración supera la duración mínima garantizada por la Directiva 2003/88.
- 36 Por otra parte, dicho órgano jurisdiccional considera que esta normativa establece una diferencia de trato entre los trabajadores empleados en virtud de un único contrato de trabajo, que perciben una remuneración por el derecho a vacaciones anuales retribuidas calculada en función de los ingresos percibidos, y los trabajadores que acumulan dos contratos de trabajo distintos, como los trabajadores afectados, cuyos derechos económicos correspondientes a esas vacaciones se calculan únicamente en relación con los ingresos derivados de la ejecución del contrato principal, que es el contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo.
- 37 En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas, en primer lugar, acerca de si dicha normativa nacional respeta el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y el principio de no discriminación, enunciado en las cláusulas 4 de los dos Acuerdos marco, en lo que respecta al modo de cálculo de la retribución debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas a los trabajadores de que se trata.
- 38 En segundo lugar, dicho órgano jurisdiccional se pregunta, habida cuenta del tenor de las cláusulas 4 de los dos Acuerdos marco, sobre la obligación del empresario de pagar a los trabajadores afectados las dietas de manutención en virtud de la ejecución del segundo contrato, es decir, el contrato de duración determinada y a tiempo parcial, mientras que actualmente dicho empleador solo tiene en cuenta la actividad ejercida en virtud del contrato principal.
- 39 El órgano jurisdiccional remitente considera que los trabajadores afectados reciben un trato menos favorable y que la motivación contenida en el artículo 18 de la Ley marco n.º 153/2017, que consagra el derecho a las dietas de manutención fijando un límite máximo alcanzado únicamente por el tiempo de trabajo realizado a tiempo completo, tal como está previsto en el contrato de trabajo principal, no puede justificar esta diferencia de trato para con los trabajadores afectados.
- 40 Dicho órgano jurisdiccional presume que, cuando un trabajador ha celebrado simultáneamente dos contratos de trabajo con el mismo empresario o con distintos empresarios, como ocurre en el caso de autos, el derecho a vacaciones anuales previsto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe garantizarse en virtud de cada uno de esos contratos, el contrato de trabajo de duración indefinida a tiempo completo y el contrato de duración determinada a tiempo parcial. Basándose en la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745), el citado órgano jurisdiccional indica que, si se considera que las dietas de manutención forman parte de la retribución ordinaria del profesor correspondiente a la ejecución del contrato de duración determinada y a tiempo parcial, deben incluirse también en la determinación de los derechos económicos correspondientes a las vacaciones anuales retribuidas.
- 41 En estas circunstancias, la Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) ¿Deben interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, el artículo 31, apartado 2, de la [Carta], la cláusula 4, [apartado 1], del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que figura en el Anexo de la Directiva 97/81/CE [y] la cláusula 4, [apartado 1], del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70, en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que establece que, en caso de celebración de varios contratos de trabajo por un mismo trabajador de la enseñanza preuniversitaria, [a saber], un contrato de duración indefinida a tiempo completo [para] el puesto principal y un contrato de duración determinada a tiempo parcial en régimen de retribución por horas, el trabajador solo tiene derecho a la retribución del período de vacaciones correspondiente al contrato celebrado para el puesto principal?
- 2) ¿Deben interpretarse la cláusula 4, [apartado 1], del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que figura en el anexo de la Directiva 97/81, la cláusula 4, [apartado 1], del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, [que figura en el] anexo de la Directiva 1990/70, y el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, en el sentido de que se oponen a una normativa y práctica nacionales que, en caso de celebración de varios contratos de trabajo por el personal docente de la enseñanza preuniversitaria, [a saber], un contrato de duración indefinida a tiempo completo [para] el puesto principal y un contrato de duración determinada a tiempo parcial en régimen de retribución por horas, impiden la concesión de dietas por manutención en proporción al tiempo efectivamente trabajado en virtud del contrato de duración determinada a tiempo parcial y que estas se incluyan en el cálculo del importe de la retribución del período de vacaciones anuales?»

Procedimiento ante el Tribunal de Justicia

- 42 Mediante resolución de 10 de diciembre de 2024, el Tribunal de Justicia atribuyó el presente asunto a la Sala Sexta y decidió que se resolvería sin vista oral y sin conclusiones.
- 43 A petición de la Sala Sexta, presentada con arreglo al artículo 60, apartado 3, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, este decidió, el 28 de octubre de 2025, remitir el asunto a la Sala Primera. El Tribunal de Justicia decidió, además, que el asunto se resolvería sin vista oral, pero con conclusiones.
- 44 Mediante auto de 5 de diciembre de 2025, Școala gimnazială «Mihai Eminescu» (C-706/23, EU:C:2025:951), el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, ordenó la apertura de la fase oral del procedimiento, de conformidad con el artículo 83 del Reglamento de Procedimiento.
- 45 El 26 de marzo de 2026, el Abogado General presentó sus conclusiones.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

- 46 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta, y las cláusulas 4, apartado 1, de los dos Acuerdos marco, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional según la cual, en caso de acumulación por un trabajador de un contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial que estipula una retribución por horas, la remuneración debida a ese trabajador en concepto de vacaciones anuales retribuidas no debe tener en cuenta el tiempo de trabajo prestado y los ingresos percibidos en el marco de la ejecución de este segundo contrato.
- 47 Para dar una respuesta útil a la primera cuestión prejudicial, procede recordar, con carácter preliminar, que, con arreglo al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, todos los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas.

- 48 Este derecho, conferido a todo trabajador, refleja y precisa así 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 25 de noviembre de 2021, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 25 y jurisprudencia citada).
- 49 Es preciso recordar que, por una parte, el derecho a vacaciones anuales retribuidas constituye 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 expresamente establecidos por la Directiva 2003/88 (véanse, en este sentido, las sentencias de 26 de junio de 2001, *BECTU*, C-173/99, EU:C:2001:356, apartado 43, y de 25 de noviembre 2021, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 24 y jurisprudencia citada).
- 50 Por otra parte, debe precisarse que el derecho a vacaciones anuales constituye solamente una de las dos vertientes del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Ese derecho fundamental comprende además un derecho a percibir una retribución (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de noviembre de 2021, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 29 y jurisprudencia citada).
- 51 En efecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las «vacaciones anuales», en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución, o, en otras palabras, el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por ese período de descanso [sentencias de 13 de diciembre de 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 32 y jurisprudencia citada, y de 9 de diciembre de 2021, *Staatssecretaris van Financiën* (Retribución durante las vacaciones anuales retribuidas), C-217/20, EU:C:2021:987, apartado 26]. Según esta jurisprudencia, el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo (sentencia de 13 de diciembre de 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 27).
- 52 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha indicado que el objetivo de esta exigencia es colocar al trabajador, cuando ejerce su derecho a vacaciones anuales retribuidas, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo [sentencias de 13 de diciembre de 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 33 y jurisprudencia citada, y de 9 de diciembre de 2021, *Staatssecretaris van Financiën* (Retribución durante las vacaciones anuales retribuidas), C-217/20, EU:C:2021:987, apartado 27].
- 53 El Tribunal de Justicia ha declarado asimismo que el empresario solo tiene la obligación de conceder la retribución debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas, en virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, por la duración de las vacaciones anuales mínimas establecidas en esta disposición. Sin embargo, dicha disposición no exige que se conceda la retribución ordinaria por la parte de las vacaciones anuales que exceda, en virtud del Derecho nacional, de la duración mínima de cuatro semanas prevista en la Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de diciembre de 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 41).
- 54 Además, aunque las medidas nacionales relativas al número o las condiciones de concesión de días de vacaciones anuales retribuidas vayan más allá de las exigencias mínimas previstas en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, no pueden servir para compensar el efecto negativo que produce en el trabajador la disminución de la retribución debida en concepto de esas vacaciones, ya que ello desvirtuaría el derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido en dicha disposición, del que forma parte inherente el derecho del trabajador a disfrutar, durante su período de descanso y de ocio, de condiciones económicas comparables a las relativas al ejercicio de su trabajo (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de diciembre de 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 43, y de 19 de noviembre de 2019, *TSN y AKT*, C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981, apartado 35).
- 55 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que, 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, en la medida en que ello abocaría, durante sus vacaciones anuales, a una disminución de su retribución [véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de diciembre de 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 44, y

de 9 de diciembre de 2021, Staatssecretaris van Financiën (Retribución durante las vacaciones anuales retribuidas), C-217/20, EU:C:2021:987, apartado 33].

- 56 En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente precisa que, para los trabajadores afectados que acumulan un contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial, la retribución debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas contempladas en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 se calcula únicamente a partir de los ingresos correspondientes al contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo. En consecuencia, los ingresos correspondientes a los períodos de trabajo efectivo prestado en el marco del contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial no se computan en este cálculo.
- 57 Por consiguiente, es preciso señalar que, al menos por lo que respecta a la duración de las vacaciones anuales mínimas previstas en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, esta disposición se opone a una normativa nacional que no permita tener en cuenta, para el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales retribuidas, los ingresos correspondientes al tiempo de trabajo efectivo prestado por los trabajadores de que se trate en el marco de su contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial.
- 58 En efecto, el importe de la remuneración abonada a los trabajadores por el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no debe ser inferior a la retribución ordinaria media que estos perciben durante los períodos de trabajo efectivo.
- 59 A este respecto, como ha subrayado el Abogado General en los puntos 46 y 47 de sus conclusiones, si bien el hecho de que el trabajador con contrato de duración indefinida esté también vinculado con su empleador en virtud de un contrato de duración determinada carece de incidencia en la aplicación del artículo 7 de la Directiva 2003/88, la exclusión de las horas trabajadas con arreglo al contrato de duración determinada y a tiempo parcial del cálculo de la remuneración debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas obliga, no obstante, a examinar la aplicabilidad de ambos Acuerdos marco al supuesto de acumulación de dos contratos de trabajo por los mismos trabajadores, tal como se presenta en el caso de autos.
- 60 La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada establece la prohibición de tratar a los trabajadores con un contrato de duración determinada, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, 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. Asimismo, de conformidad con el objetivo de eliminar la discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial se opone, por lo que respecta a las condiciones de empleo, a que se trate 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 [sentencia de 7 de abril de 2022, Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartados 32 y 33].
- 61 Esta prohibición de discriminación no es sino la expresión específica del principio general de igualdad, que forma parte de los principios fundamentales del Derecho de la Unión (sentencias de 10 de junio de 2010, Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329, apartado 58 y jurisprudencia citada, y de 4 de septiembre de 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, apartados 33 y 34 y jurisprudencia citada).
- 62 Dado que el tenor de la cláusula 4, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y el de la cláusula 4, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada son, en esencia, idénticos, procede señalar que las consideraciones expresadas en relación con una de estas disposiciones son igualmente válidas, *mutatis mutandis*, con respecto a la otra [sentencia de 7 de abril de 2022, Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 34].
- 63 Con el fin de determinar si los trabajadores afectados han sido objeto de un trato contrario al apartado 1 de las cláusulas 4 de ambos Acuerdos marco, procede analizar, en primer término, la aplicabilidad

ratione personae de estas disposiciones.

- 64 A tenor de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, se entenderá por «trabajador a tiempo parcial» a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. A tenor de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, se entenderá por «trabajador con contrato de duración determinada» el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado.
- 65 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el ámbito de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empresario, ya se trate de administraciones públicas o de otras entidades del sector público (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 25 y 28; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartados 42, 55 y 58; de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 24, y de 4 de septiembre de 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, apartado 37).
- 66 Por lo que respecta a la cuestión de si las cláusulas 4, apartado 1, de ambos Acuerdos marco son aplicables en caso de acumulación de contratos con el mismo empresario, como sucede en el caso de autos, procede recordar, en primer lugar, que el Tribunal de Justicia ya ha declarado, habida cuenta de los objetivos perseguidos por los dos Acuerdos marco, que sus cláusulas 4 deben entenderse como la expresión de un principio de Derecho social de la Unión que no puede interpretarse de manera restrictiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 114; de 10 de junio de 2010, Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329, apartado 32, y de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 44).
- 67 En segundo lugar, el Tribunal de Justicia también ha declarado ya que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada tiene por objeto aplicar el principio de no discriminación a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida [sentencias de 7 de abril de 2022, Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 35 y jurisprudencia citada; de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de causas de resolución), C-715/20, EU:C:2024:139, apartado 42, y de 4 de septiembre de 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, apartado 42].
- 68 En tercer lugar, el Tribunal de Justicia ha señalado que la situación de acumulación de contratos sucesivos, a saber, la de un contrato de trabajo a tiempo parcial seguido por un contrato de trabajo a tiempo completo, no puede ser objeto de una exclusión automática del ámbito de aplicación del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial. En efecto, excluir por principio la aplicación de ese Acuerdo marco a tal situación equivaldría a reducir, haciendo caso omiso del objetivo asignado a dicha cláusula 4, el ámbito de protección reconocido a los trabajadores afectados frente a las discriminaciones y conduciría a una interpretación indebidamente restrictiva de la citada cláusula 4 contraria a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de julio de 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, apartados 44 y 45).
- 69 Esta conclusión debe imponerse en el supuesto de acumulación de un contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo con un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial, puesto que, como ha subrayado el Abogado General en el punto 63 de sus conclusiones, una interpretación de las cláusulas 4, apartado 1, de ambos Acuerdos marco que excluyera de sus ámbitos de aplicación una situación de acumulación de contratos de trabajo, que los términos de dichas cláusulas no contemplan, equivaldría a reducir, en contra del tenor y del contexto de tales cláusulas así

como del objetivo que se les ha asignado, el ámbito de la protección reconocida a los trabajadores afectados frente a las discriminaciones.

- 70 Por otra parte, si bien es cierto que la cláusula 2, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial permite a los Estados miembros o a los interlocutores sociales excluir total o parcialmente de las disposiciones de este a los trabajadores a tiempo parcial que trabajan de forma ocasional, procede señalar, sin embargo, que tal exclusión no es en ningún caso automática, puesto que está sujeta determinados procedimientos y condiciones (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de julio de 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, apartado 48). Pues bien, ningún elemento de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia permite constatar que la normativa rumana haya hecho uso de tal exclusión.
- 71 Habida cuenta de las observaciones anteriores, ha de considerarse que cada uno de los trabajadores afectados está comprendido en el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada» y de «trabajador a tiempo parcial», en el sentido de las cláusulas 4, apartado 1, de los dos Acuerdos marco, en relación con las cláusulas 3, apartado 1, de estos y, en consecuencia, en el ámbito de aplicación *ratione personae* de dichas disposiciones.
- 72 En segundo término, en cuanto a la cuestión de si la retribución debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas está comprendida en el concepto de «condiciones de trabajo» contemplado en las cláusulas 4, apartado 1, de dichos Acuerdos marco, de la jurisprudencia se desprende que este concepto engloba las condiciones relativas a las retribuciones [véanse, en este sentido, las sentencias de 7 de abril de 2022, *Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos)*, C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 36, y de 7 de julio de 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, apartado 52 y jurisprudencia citada].
- 73 En particular, el Tribunal de Justicia ha declarado que las «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, engloban los elementos constitutivos de la retribución, incluido el nivel de tales elementos, el derecho a vacaciones anuales retribuidas y las condiciones relativas a las pensiones de jubilación dependientes de la relación laboral [sentencias de 7 de abril de 2022, *Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos)*, C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 38, y de 27 de junio de 2024, *Peigli*, C-41/23, EU:C:2024:554, apartado 43]. En cuanto al concepto de «condiciones de empleo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, el Tribunal de Justicia se ha pronunciado de forma análoga (sentencias de 10 de junio de 2010, *Bruno y otros*, C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329, apartado 42, y de 19 de octubre de 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, apartados 41 y 42).
- 74 Dado que el derecho a vacaciones anuales retribuidas incluye el derecho a percibir una retribución, la retribución debida por este concepto está comprendida en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de las cláusulas 4 de ambos Acuerdos marco.
- 75 Por lo tanto, las situaciones que son objeto del litigio principal están comprendidas en el ámbito de aplicación *ratione materiae* de estas cláusulas 4.
- 76 En tercer término, es preciso apreciar si los trabajadores afectados, en el marco de su contrato de duración determinada y a tiempo parcial, ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido de ambos Acuerdos marco, al ejercido por los trabajadores contratados por el mismo empresario por tiempo indefinido y a tiempo completo. A este respecto, procede examinar si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estos trabajadores se encuentran en una situación comparable [véase, en este sentido, la sentencia de 15 de diciembre de 2022, *Presidenza del Consiglio dei Ministri y otros (Investigadores universitarios)*, C-40/20 y C-173/20, EU:C:2022:985, apartado 101 y jurisprudencia citada].
- 77 La cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial indica que se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las

cualificaciones o competencias. Asimismo, la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo sobre el trabajo de duración determinada precisa que se entenderá por «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idénticos o similares, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

- 78 El Tribunal de Justicia ya ha declarado que cuando los trabajadores con contrato de duración determinada ejercen las mismas funciones que los trabajadores contratados por el mismo empresario por tiempo indefinido u ocupan el mismo puesto que estos, en principio las situaciones de estas dos categorías de trabajadores han de considerarse comparables [sentencias de 15 de diciembre de 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri y otros (Investigadores universitarios), C-40/20 y C-173/20, EU:C:2022:985, apartado 102 y jurisprudencia citada, y de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 45].
- 79 De la resolución de remisión se desprende que, mediante la acumulación de un contrato de duración indefinida y a tiempo completo con un contrato de duración determinada y a tiempo parcial, los trabajadores de que se trata relevaban, gracias a la celebración de este último contrato, a otros profesores en puestos vacantes, desempeñando así funciones idénticas a las de dichos profesores.
- 80 De ello se deduce que, en caso de acumulación de contratos en circunstancias como las del litigio principal, se cumple el criterio de la comparabilidad de situaciones, a saber, que la situación de los trabajadores afectados como trabajadores con contrato de duración determinada y a tiempo parcial es comparable a la de los trabajadores contratados por el mismo empresario por tiempo indefinido y a tiempo completo.
- 81 En cuarto término, por lo que respecta a la diferencia de trato en perjuicio de los trabajadores afectados, de la resolución de remisión se desprende que los artículos 5 de las Órdenes n.º 5559/2011 y n.º 4050/2021, en la medida en que estos trabajadores acumulan un contrato principal, de duración indefinida y a tiempo completo, y un segundo contrato, de duración determinada y a tiempo parcial en régimen de retribución por horas, no permiten tener en cuenta, a la hora de calcular la retribución debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas, los ingresos percibidos en el marco de este segundo contrato.
- 82 Por lo tanto, a reserva de su comprobación por parte del órgano jurisdiccional remitente, procede considerar que los trabajadores afectados sufren un trato menos favorable en lo que respecta al cálculo de la remuneración debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas en caso de acumulación de dos contratos de trabajo, uno de duración indefinida y a tiempo completo y otro de duración determinada y a tiempo parcial.
- 83 Procede recordar, por una parte, que las cláusulas 4 de los dos Acuerdos marco se oponen a que se trate a los trabajadores con contrato de duración determinada y a tiempo parcial de manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida y a tiempo completo comparables por el mero hecho de tener un contrato a tiempo parcial con una duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas (véanse, en este sentido, las sentencias de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 23, y de 5 de mayo de 2022, Universiteit Antwerpen y otros, C-265/20, EU:C:2022:361, apartado 43).
- 84 Por otra parte, el concepto de «razones objetivas» a efectos de las cláusulas 4, apartado 1, de los dos Acuerdos marco no debe entenderse en el sentido de que permite justificar una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con contrato de duración indefinida, o entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, por el hecho de que esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo. En efecto, este concepto requiere que la desigualdad de trato esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo de que se trate, en el contexto específico en que se enmarque y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Esos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebraron los contratos por tiempo determinado 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 5 de mayo de 2022, Universiteit Antwerpen y otros, C-265/20, EU:C:2022:361, apartados 53 y 54, y de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de causas de resolución), apartados 58 y 59 y jurisprudencia citada].

- 85 En el caso de autos, como se desprende de la resolución de remisión, algunos órganos jurisdiccionales nacionales han considerado que el trato dispensado a los trabajadores afectados no es discriminatorio en la medida en que la normativa controvertida tiene por objeto garantizar la continuidad de la actividad docente, bien cuando el titular del puesto se encuentra incapacitado para trabajar, bien en las zonas de difícil acceso, en las que el personal docente es insuficiente.
- 86 Por lo que respecta a la cuestión de si la diferencia de trato controvertida en el litigio principal responde a una necesidad real, contribuye a alcanzar el objetivo perseguido y resulta necesaria a tal efecto, es preciso subrayar la legitimidad de este objetivo en sí mismo, a saber, garantizar la continuidad de la actividad docente. No obstante, la normativa nacional controvertida no resulta justificada a la luz de dicho objetivo. En efecto, de la resolución de remisión se desprende que el hecho de no tener en cuenta, en el cálculo de la remuneración debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas a los trabajadores afectados, el trabajo realizado y los ingresos percibidos en el marco del contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial, no está vinculado al referido objetivo.
- 87 Por consiguiente, procede considerar que la diferencia de trato de los trabajadores afectados no está justificada por razones objetivas a la luz de las cláusulas 4, apartado 1, de los dos Acuerdos marco, en lo que respecta al cálculo de la remuneración debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas.
- 88 Habida cuenta del conjunto de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta, y las cláusulas 4, apartado 1, de los dos Acuerdos marco, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional según la cual, en caso de acumulación por un trabajador de un contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial que estipula una retribución por horas, la remuneración debida a ese trabajador en concepto de vacaciones anuales retribuidas no debe tener en cuenta el tiempo de trabajo prestado y los ingresos percibidos en el marco de la ejecución de este segundo contrato.

Segunda cuestión prejudicial

- 89 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en esencia, si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y las cláusulas 4, apartado 1, de los dos Acuerdos marco deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a una práctica nacional en virtud de las cuales, en caso de acumulación por un trabajador de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y a tiempo completo y un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial, que estipula una retribución por horas, por una parte, se conceden dietas de manutención a ese trabajador en consideración únicamente al tiempo de trabajo efectivo realizado en ejecución del contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y, por otra parte, el importe de dichas dietas no se incluye en el cálculo de la remuneración debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas.
- 90 Con carácter preliminar, procede señalar que el órgano jurisdiccional remitente ha precisado que las dietas de manutención objeto del litigio principal se rigen por la Ley marco n.º 153/2017, relativa a la remuneración del personal pagado con cargo a fondos públicos y constituyen un componente de la remuneración. Para poder percibir estas dietas, no es necesario demostrar que el importe asignado se destine efectivamente a cubrir los gastos de manutención. Además, dichas dietas forman parte de las rentas salariales mensuales y están sujetas a los mismos impuestos y gravámenes que estas rentas.
- 91 De ello se desprende que la concesión de las dietas de manutención forma parte, en virtud del derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador garantizado por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, del derecho a disfrutar, durante su período de vacaciones, de condiciones económicas comparables a las correspondientes al ejercicio de su trabajo y, como se ha recordado en el apartado 51 de la presente sentencia, que se trata de un elemento del derecho a vacaciones anuales retribuidas que, en principio, debe calcularse en función de los períodos de trabajo efectivo. En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente considera que los trabajadores afectados fueron objeto de un trato menos

favorable en materia de retribución, por lo que respecta a las dietas de manutención que solo se conceden por el tiempo de trabajo efectivo efectuado en el marco de un contrato por tiempo indefinido y a tiempo completo y no por el efectuado en el marco del contrato de duración determinada y a tiempo parcial.

- 92 A este respecto, en primer lugar, como se ha indicado en el apartado 71 de la presente sentencia, los trabajadores afectados están comprendidos en el ámbito de aplicación *ratione personae* de los dos Acuerdos marco.
- 93 En segundo lugar, por lo que respecta a la cuestión de si las dietas de manutención están comprendidas en el concepto de «condiciones de trabajo» o «condiciones de empleo» previsto en las cláusulas 4, apartado 1, de ambos Acuerdos marco, de la resolución de remisión se desprende que las dietas de manutención constituyen una renta salarial. Además, como se ha recordado en el apartado 73 de la presente sentencia, el Tribunal de Justicia ha declarado que las «condiciones de empleo» engloban las condiciones relativas a las retribuciones (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 41 y jurisprudencia citada).
- 94 Por consiguiente, procede considerar que las dietas de manutención, como componente de la retribución, están comprendidas en el concepto de «condiciones de trabajo» o «condiciones de empleo», en el sentido de las cláusulas 4, apartado 1, de ambos Acuerdos marco.
- 95 En tercer lugar, en cuanto a la comparabilidad de las situaciones, como se ha señalado en los apartados 79 y 80 de la presente sentencia, procede considerar que los trabajadores afectados, como trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial, se encuentran en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por el mismo empresario por tiempo indefinido y a tiempo completo.
- 96 En cuarto lugar, por lo que respecta a la existencia de una diferencia de trato, el órgano jurisdiccional remitente precisa que las dietas de manutención están reguladas por el artículo 18 de la Ley marco n.º 153/2017 y representan una doceava parte del doble del salario mínimo bruto nacional garantizado. Estas dietas se conceden en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el mes anterior, con el límite previsto en el artículo 25, apartado 1, de dicha Ley marco, a saber, el 30 % del salario base.
- 97 Como se desprende de la resolución de remisión, la concesión de las dietas de manutención a los trabajadores afectados que han celebrado, paralelamente, un «contrato principal», correspondiente al contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo, y un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial se efectúa teniendo en cuenta únicamente el trabajo efectivo realizado en el marco de ese «contrato principal» y, por consiguiente, el «salario base» percibido por ese concepto.
- 98 En estas circunstancias, en la medida en que el «salario base» significa «salario correspondiente al contrato principal», extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, procede señalar que los trabajadores afectados son objeto de un trato menos favorable que los trabajadores con contrato de duración indefinida y a tiempo completo, ya que el cálculo de las dietas de manutención no incluye ni el trabajo efectivo realizado en el marco del contrato de duración determinada y a tiempo parcial ni los ingresos percibidos por este concepto.
- 99 El órgano jurisdiccional remitente indica que esta diferencia de trato está justificada por la referencia a la normativa nacional que consagra el derecho a las dietas de manutención y fija la cuantía máxima de estas en el 30 % del salario base, que se alcanza normalmente en el marco de la ejecución de un «contrato principal».
- 100 Por otra parte, según el voto particular formulado en la sentencia dictada en primera instancia, al que ha hecho referencia el órgano jurisdiccional remitente, la diferencia de trato controvertida está justificada por el objetivo de garantizar una nutrición equilibrada y, por ende, un estado de salud óptimo de los trabajadores. Según este voto particular, puesto que los trabajadores afectados perciben las dietas de manutención en virtud del «contrato principal», no pueden percibirlas también por el trabajo efectivo realizado en el marco del contrato de duración determinada y a tiempo parcial que prevé una

retribución por horas, ya que estas dietas se conceden en proporción al tiempo de trabajo efectivo que se refiere al día laborable y no a las horas trabajadas.

- 101 No obstante, como se desprende del apartado 90 de la presente sentencia, las dietas de manutención objeto del litigio principal constituyen un componente de las rentas salariales mensuales abonadas con independencia de los gastos efectivamente soportados por las comidas.
- 102 Como se desprende del apartado 83 de la presente sentencia, los trabajadores afectados, en cuanto trabajadores con contrato de duración determinada y a tiempo parcial, no pueden ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores con contrato de duración indefinida y a tiempo completo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.
- 103 Además, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la retribución de los trabajadores a tiempo parcial debe ser equivalente a la de los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio de *pro rata temporis* enunciado en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 53).
- 104 En el caso de autos, los trabajadores afectados no perciben las dietas de manutención como concepto retributivo por el trabajo efectivo ejercido en virtud del contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial, ya que, como se ha indicado en el apartado 99 de la presente sentencia, la cuantía máxima de las dietas de manutención se alcanza normalmente en el marco de la ejecución de un «contrato principal». En estas circunstancias, a reserva de que el órgano jurisdiccional remitente compruebe este extremo, se pone de manifiesto que el principio *pro rata temporis* enunciado en las cláusulas 4, apartado 2, de los dos Acuerdos marco no se aplica correctamente.
- 105 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y las cláusulas 4, apartado 1, de los dos Acuerdos marco deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a una práctica nacional en virtud de las cuales, en caso de acumulación por un trabajador de un contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y de un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial, que estipula una retribución por horas, por una parte, se conceden dietas de manutención a ese trabajador en consideración únicamente al tiempo de trabajo efectivo realizado en ejecución del contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y, por otra parte, el importe de dichas dietas no se incluye en el cálculo de la remuneración debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas.

Costas

- 106 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 Primera) declara:

- 1) **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, la cláusula 4, apartado 1, 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, y la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de 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,**

deben interpretarse en el sentido de que

se oponen a una normativa nacional según la cual, en caso de acumulación por un trabajador de un contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial que estipula una remuneración por horas, la remuneración debida a ese trabajador en concepto de vacaciones anuales retribuidas no debe tener en cuenta el tiempo de trabajo prestado y los ingresos percibidos en el marco de la ejecución de este segundo contrato.

- 2) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, la cláusula 4, apartado 1, 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, y la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70,**

deben interpretarse en el sentido de que

se oponen a una normativa nacional y a una práctica nacional en virtud de las cuales, en caso de acumulación por un trabajador de un contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial que estipula una retribución por horas, por una parte, se conceden a ese trabajador dietas de manutención en consideración únicamente al tiempo de trabajo efectivo realizado en ejecución del contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo y, por otra parte, el importe de dichas dietas no se incluye en el cálculo de la remuneración adeudada en concepto de vacaciones anuales retribuidas.

Firmas

* Lengua de procedimiento: rumano.