

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Cuarta, Sentencia de 13 Dic. 2018, C-385/2017

Ponente: Lycourgos, Constantinos.

En el asunto C-385/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeitsgericht Verden (Tribunal de lo Laboral de Verden, Alemania), mediante resolución de 19 de junio de 2017, presentada ante el Tribunal de Justicia el 26 de junio de 2017, en el procedimiento entre

Torsten Hein

y

Albert Holzkamm GmbH & Co. KG,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. T. von Danwitz, Presidente de la Sala Séptima, en funciones de Presidente de la Sala Cuarta, la Sra. K. Jürimäe y los Sres. C. Lycourgos (Ponente), E. Juhász y C. Vajda, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Bobek;

Secretario: Sra. R. Şereş, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 14 de junio de 2018; consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Hein, por la Sra. S. Eidingen, Rechtsanwältin;
- en nombre de Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, por las Sras. C. Brehm e I. Witten, Rechtsanwältinnen;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y J. Möller, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. L. Fiandaca, avvocato dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. T.S. Bohr y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 5 de septiembre de 2018;

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), y del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Sr. Torsten Hein y Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (en lo sucesivo, «Holzkamm») en relación con el cálculo de la remuneración por vacaciones, es decir, de la retribución a la que tiene derecho el Sr. Hein en concepto de sus vacaciones anuales retribuidas.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. El artículo 31 de la Carta, titulado «Condiciones de trabajo justas y equitativas», establece:

«1. «Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.»

4. El artículo 1 de la Directiva 2003/88, titulado «Objeto y ámbito de aplicación», preceptúa:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

a) a los períodos mínimos [...] de vacaciones anuales [...]

[...]»

5. A tenor del artículo 2, punto 1, de esta Directiva, se entenderá por «tiempo de trabajo» «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales». El artículo 2, punto 2, de dicha Directiva define el «período de descanso» como «todo período que no sea tiempo de trabajo».

6. El artículo 7 de la Directiva 2003/88, titulado «Vacaciones anuales», dispone:

«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.»

7. El artículo 15 de dicha Directiva está redactado en los siguientes términos:

«La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales que sean más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.»

Derecho alemán

Ley relativa a las vacaciones

8. El artículo 3, apartado 1, de la Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Ley relativa al derecho de los trabajadores a unas vacaciones mínimas), de 8 de enero de 1963 (BGBl. I, 1963, p. 2), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Ley relativa a las vacaciones»), establece:

«Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 24 días laborables.»

9. El artículo 11 de la Ley relativa a las vacaciones, titulado «Retribución legal de las vacaciones», dispone en su apartado 1:

«La retribución legal de las vacaciones se calculará en función de la retribución media percibida por el trabajador en las últimas trece semanas previas al inicio de las vacaciones, con excepción de la retribución pagada por horas extraordinarias. [...] Las disminuciones salariales que, durante el período de referencia, se deriven de una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, de una falta de prestación laboral o de una ausencia involuntaria del trabajador no se tomarán en consideración para calcular la retribución legal de las vacaciones. [...]»

10. Según el artículo 13 de dicha Ley:

«1. Los convenios colectivos podrán establecer excepciones a las disposiciones anteriores, salvo a los artículos 1, 2 y 3, apartado 1. [...]

2. En el sector de la construcción y otros sectores económicos en los que, debido al cambio frecuente de ubicación del trabajo que deben realizar las empresas, es habitual que las relaciones laborales sean de una duración inferior a un año, los convenios colectivos podrán establecer excepciones a las disposiciones anteriores, incluidas las enumeradas en la primera frase del anterior apartado 1, en la medida necesaria para garantizar a todos los trabajadores un período de vacaciones anuales ininterrumpido. [...]

[...]»

Convenio colectivo de la construcción

11. El artículo 8 del Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (Convenio colectivo marco federal del sector de la construcción), de 4 de julio de 2002, en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «convenio colectivo de la construcción»), establece:

«1. Derecho a vacaciones y duración de las vacaciones

1.1 El trabajador tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de 30 días laborables en cada año natural (período anual de devengo de las vacaciones).

[...]

1.3 Los sábados no tendrán la consideración de días laborables.

1.4 La duración de las vacaciones dependerá de los días de empleo completados en empresas del sector de la construcción.

[...]

2. Cálculo de la duración de las vacaciones

[...]

2.2 Por cada 12 días de empleo (para las personas con discapacidad grave, por cada 10,3 días de empleo), el trabajador tendrá derecho a un día de vacaciones.

2.3 Se entenderá por «días de empleo» todos los días naturales del período anual de devengo de las vacaciones en los que se mantenga una relación laboral en empresas del sector de la construcción, con exclusión de los días en que el trabajador se haya ausentado injustificadamente del trabajo y de los días de vacaciones no retribuidas, si estas superan los 14 días.

[...]

4. Remuneración por vacaciones

4.1 El trabajador percibirá por las vacaciones definidas en el punto 1 una remuneración por tal concepto.

La remuneración por vacaciones ascenderá al 14,25 % del salario bruto (para las personas con discapacidad grave en el sentido de las disposiciones legales, al 16,63 %). La remuneración por vacaciones se compondrá de la retribución legal de las vacaciones -a razón del 11,4 % (para las personas con discapacidad grave, del 13,3 %) del salario bruto- y de la prima adicional por vacaciones -que representará el 25 % de la retribución legal de las vacaciones y podrá imputarse a la prima adicional por vacaciones concedida por la empresa-.

[...]

4.2 Se entenderá por «salario bruto»:

a) el salario bruto computable para el cálculo de la imposición sobre los rendimientos del trabajo por cuenta ajena y que ha de consignarse en el certificado empresarial a efectos de dicha

imposición, incluidas las percepciones en especie que no tributen a tanto alzado con arreglo al artículo 40 de la Einkommensteuergesetz [Ley del Impuesto sobre la Renta],

[...]

El salario bruto no incluirá la bonificación convencional consistente en una decimotercera paga o bonificaciones de la misma índole concedidas por la empresa (por ejemplo, aguinaldo de Navidad, prima excepcional anual), las compensaciones económicas por vacaciones no disfrutadas en virtud del punto 6 y las indemnizaciones abonadas por la extinción de la relación laboral.

[...]

4.3 La remuneración por vacaciones que haya de abonarse por aquellas vacaciones que se hayan disfrutado parcialmente se determinará dividiendo la remuneración por vacaciones calculada conforme al punto 4.1 por el número de días de vacaciones calculado conforme al punto 2 y multiplicando el resultado por el número de días de vacaciones disfrutados.

[...]

4.5 Al terminar el período anual de devengo de las vacaciones, los derechos remanentes de la remuneración por vacaciones se transferirán al año natural siguiente.

5. Remuneración mínima por vacaciones

5.1 Por cada hora no trabajada debido a una baja por enfermedad no imputable al trabajador, en que no se adquiera derecho a salario, la remuneración por vacaciones calculada conforme al punto 4.1 se incrementará en un 14,25 % del último salario bruto notificado con arreglo al artículo 6, apartado 1, primera frase, punto 1, del [Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Convenio colectivo relativo al sistema de cajas de la seguridad social en el sector de la construcción)].

5.2 Por cada hora no trabajada entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo en que el trabajador perciba una retribución por reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales de carácter estacional, la remuneración por vacaciones calculada conforme al punto 4.1 se incrementará en un 14,25 % del último salario bruto notificado con arreglo al artículo 6, apartado 1, primera frase, punto 1, del Convenio colectivo relativo al sistema de cajas de la seguridad social en el sector de la construcción. No se computarán las primeras 90 horas no trabajadas en que se perciba la retribución por reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales de carácter estacional.

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12. El Sr. Hein trabaja como encofrador para Holzkamm. Su relación laboral se rige por lo dispuesto en el convenio colectivo de la construcción. En el año natural 2015, el Sr. Hein sufrió una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales de un total de 26 semanas. En 2015 y 2016, tomó 30 días de vacaciones, cuyo derecho había adquirido en 2015.

13. Como se desprende de la petición de decisión prejudicial, el artículo 11, apartado 1, de la Ley relativa a las vacaciones dispone que la retribución legal de las vacaciones se calculará en función de la retribución media percibida por el trabajador durante el período de referencia, esto es, durante las últimas trece semanas previas al inicio de las vacaciones. Según esta disposición, las disminuciones salariales que, durante el período de referencia, se deriven de una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, de una falta de prestación laboral o de una ausencia involuntaria del trabajador no se tomarán en consideración para calcular la retribución legal de las vacaciones.

14. El artículo 13, apartados 1 y 2, de la Ley relativa a las vacaciones permite establecer excepciones a las disposiciones de esta Ley mediante convenio colectivo. Los interlocutores sociales del sector de la construcción hicieron uso de esta posibilidad e incluyeron, en el convenio colectivo de la construcción, disposiciones particulares que regulan, entre otras cosas, la

adquisición del derecho a vacaciones y la retribución percibida durante tales vacaciones, denominada «remuneración por vacaciones».

15. La remuneración por vacaciones se calcula en función del salario bruto percibido durante el período de referencia, que se computa sobre una base anual. Aunque, con arreglo al artículo 8, punto 4.1, del convenio colectivo de la construcción, esta remuneración por vacaciones es un 25 % superior a la «retribución legal de las vacaciones» -que figura en el artículo 11, apartado 1, de la Ley relativa a las vacaciones-, lo que implica que, para los trabajadores sin discapacidad, asciende al 14,25 % del salario bruto anual, el hecho de que dicha remuneración se calcule en función del salario bruto percibido durante el período de referencia conduce a que tal remuneración se vea mermada en el supuesto de que el trabajador haya sufrido períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales durante el período de referencia, ya que la disminución salarial que conllevan esos períodos de reducción del tiempo de trabajo se tiene en cuenta para calcular la citada remuneración.

16. Habida cuenta de los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales a los que se vio sometido el Sr. Hein durante el año 2015, Holzkamm calculó el importe de la remuneración por vacaciones que correspondía al Sr. Hein basándose en un salario por hora bruto inferior al salario por hora normal. Ahora bien, el Sr. Hein considera que los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales durante el período de referencia no pueden inducir una disminución del importe de la remuneración por vacaciones que le corresponde y, en este contexto, reclama un importe total de 2 260,27 euros.

17. Según el órgano jurisdiccional remitente, la respuesta del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales planteadas es necesaria, ya que, si el Derecho de la Unión se opone al régimen jurídico nacional -en virtud del cual, para calcular la remuneración por vacaciones, se tienen en cuenta las disminuciones salariales que, durante el período de referencia, se deriven de una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales-, Holzkamm se basó en una tarifa por hora demasiado baja al calcular la remuneración por vacaciones adeudada al Sr. Hein. Dicho órgano jurisdiccional precisa que el crédito que invoca el Sr. Hein atañe al menos parcialmente a la remuneración por vacaciones debida en concepto de las vacaciones mínimas de cuatro semanas establecidas en el artículo 7 de la Directiva 2003/88.

18. Según el mismo órgano jurisdiccional, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que un trabajador debe percibir la retribución ordinaria durante la duración de las vacaciones anuales en el sentido de la Directiva 2003/88. Esta retribución ordinaria debe apreciarse sobre la base del promedio calculado durante un período de referencia que se considere representativo y a la luz del principio según el cual el derecho a vacaciones anuales y el de percibir una retribución durante esas vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho.

19. El órgano jurisdiccional remitente considera que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia aún no ha abordado la cuestión que se plantea en el presente asunto, a saber, la conformidad con el Derecho de la Unión de una normativa nacional que permite establecer, mediante convenio colectivo, que se tengan en cuenta las pérdidas salariales que puedan producirse durante el período de referencia en razón de una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, lo que conlleva una disminución de la remuneración por vacaciones.

20. En estas circunstancias, el Arbeitsgericht Verden (Tribunal de lo Laboral de Verden, Alemania) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1 ¿Deben interpretarse el artículo 31 de la [Carta] y el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88], en el sentido de que se oponen a una legislación nacional con arreglo a la cual cabe establecer mediante convenio colectivo que las disminuciones salariales que, durante el período de referencia, se deriven de una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales tendrán repercusión en el cálculo de la retribución legal de las vacaciones, con la consecuencia de que el trabajador percibirá durante las vacaciones anuales mínimas de cuatro semanas una

remuneración por vacaciones (o en caso de extinguirse la relación laboral, una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas) inferior a la que le correspondería si el cálculo de la remuneración por vacaciones se basara en la retribución media que hubiera percibido durante el período de referencia sin dichas disminuciones salariales? En caso afirmativo, ¿qué porcentaje máximo respecto de la retribución media íntegra del trabajador podría tener una disminución de la remuneración por vacaciones derivada de la reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales durante el período de referencia para poder considerar que la interpretación de la legislación que permite establecer tal disminución mediante convenio colectivo es conforme con el Derecho de la Unión?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿exigen la seguridad jurídica, como principio general del Derecho de la Unión, y el principio de no retroactividad limitar en el tiempo, con efectos para todos los afectados, la posibilidad de invocar la interpretación que dé el Tribunal de Justicia a lo dispuesto en el artículo 31 de la [Carta] y en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88], en la resolución prejudicial que se dicte en el presente procedimiento, habida cuenta de que las más altas instancias jurisdiccionales nacionales han declarado que las normas nacionales de que se trata, recogidas en leyes o en convenios colectivos, no pueden ser objeto de una interpretación conforme con el Derecho de la Unión? En caso de que el Tribunal de Justicia responda negativamente a esta cuestión, ¿es compatible con el Derecho de la Unión el hecho de que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen la protección de la confianza legítima de los empresarios que, en virtud del Derecho interno, confiaron en el mantenimiento de la jurisprudencia de las más altas instancias jurisdiccionales nacionales, o está la protección de la confianza legítima reservada al Tribunal de Justicia de la Unión Europea?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

21. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de calcular la remuneración por vacaciones, permite establecer mediante convenio colectivo que se tengan en cuenta las disminuciones salariales derivadas del hecho de que, en el período de referencia, no se ha realizado ningún trabajo efectivo durante determinados días debido a una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, lo que tiene como consecuencia que el trabajador perciba para la duración de las vacaciones anuales mínimas que le confiere el citado artículo 7, apartado 1, una remuneración por vacaciones inferior a la que hubiera obtenido si dicha remuneración se hubiera calculado sobre la base de la retribución media del trabajador durante el período de referencia sin tener en cuenta las disminuciones salariales. En caso afirmativo, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en relación con la interpretación de la legislación nacional de conformidad con el Derecho de la Unión a la que podría tener que proceder, hasta qué nivel puede disminuirse la remuneración por vacaciones sin infringir el Derecho de la Unión.

22. Con carácter preliminar, es necesario recordar, por un lado, que, en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 -disposición que, a tenor de esta Directiva, no admite excepción alguna-, los trabajadores tendrán derecho a un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, derecho que, según constante jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión que reviste especial importancia (sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 25 y jurisprudencia citada).

23. Este derecho, conferido a todo trabajador, está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, atribuye el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencias de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin, C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693, apartado 22; de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16,

EU:C:2017:914, apartado 33, y de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartado 25).

24. Por otro lado, procede señalar que la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en este concepto constituyen dos vertientes de un único derecho (sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 60, y de 15 de septiembre de 2011, Williams y otros, C-155/10, EU:C:2011:588, apartado 26).

25. Por lo tanto, para dar una respuesta útil a la primera parte de la primera cuestión prejudicial, debe examinarse, en primer lugar, la duración de las vacaciones anuales mínimas que confiere el Derecho de la Unión en circunstancias como las del litigio principal y, en segundo lugar, la retribución a la que tiene derecho el trabajador durante dichas vacaciones.

26. En primer lugar, en cuanto a la duración de las vacaciones anuales mínimas, es preciso recordar que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 confiere a todos los trabajadores es permitir que los trabajadores descansen de la ejecución de las tareas que les incumben según su contrato de trabajo, por un lado, y que dispongan de un período de ocio y esparcimiento, por otro (véanse, en particular, las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 25, y de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartado 27).

27. Esta finalidad, que distingue el derecho a vacaciones anuales retribuidas de otros tipos de permiso con distintas finalidades, se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia. En efecto, el objetivo de permitir al trabajador descansar supone que dicho trabajador haya ejercido una actividad que justifique -para garantizar la protección de su seguridad y salud a la que hace referencia la Directiva 2003/88- un período de descanso, ocio y esparcimiento. Por consiguiente, 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 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartado 28).

28. En el presente asunto, resulta de los documentos obrantes en poder del Tribunal de Justicia y de las observaciones formuladas ante él en la vista que, en una situación como la del Sr. Hein en el litigio principal, en los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, la relación laboral entre el empresario y el trabajador continúa, pero el trabajador no presta un trabajo efectivo para las necesidades de su empresario.

29. Pues bien, de la jurisprudencia citada en el apartado 27 de la presente sentencia se desprende que un trabajador que se encuentre en tal situación únicamente puede adquirir un derecho a vacaciones anuales retribuidas, con arreglo al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, por los períodos en que haya realizado un trabajo efectivo, de modo que, en virtud de esta disposición, no adquiere derecho a vacaciones por los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales durante los que no ha prestado ese trabajo. En el presente asunto, dado que en 2015 el Sr. Hein dejó de realizar un trabajo efectivo durante 26 semanas, se desprende que, en principio, solo dos semanas de vacaciones se rigen por el artículo 7, apartado 1, aunque corresponderá al órgano jurisdiccional remitente determinar la duración exacta de ese período de vacaciones.

30. Sin embargo, del tenor literal de los artículos 1, apartados 1 y 2, letra a), 7, apartado 1, y 15 de la Directiva 2003/88 resulta de manera explícita que el objeto de esta se limita a establecer disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar disposiciones nacionales más favorables a la protección de los trabajadores.

31. Por lo tanto, dicha Directiva no se opone a que una normativa nacional o un convenio colectivo conceda a los trabajadores un derecho a vacaciones anuales retribuidas de una duración superior a lo que garantiza esa misma Directiva, con independencia de que se haya reducido el

tiempo de trabajo por causas empresariales (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartados 47 y 48).

32. En segundo lugar, en cuanto a la retribución que debe abonarse al trabajador por el período de vacaciones anuales mínimas garantizado por el Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar 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 y, en otras palabras, el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por ese período de descanso (sentencias de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 50, y de 15 de septiembre de 2011, Williams y otros, C-155/10, EU:C:2011:588, apartado 19).

33. En efecto, el objetivo de retribuir las vacaciones es colocar al trabajador, durante dichas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (sentencias de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 58, y de 15 de septiembre de 2011, Williams y otros, C-155/10, EU:C:2011:588, apartado 20).

34. Si bien la estructura de la retribución ordinaria de un trabajador está incluida como tal en las disposiciones y prácticas reguladas por el Derecho de los Estados miembros, esta no puede tener un impacto sobre el derecho del trabajador a disfrutar, durante su período de descanso y ocio, de unas condiciones económicas comparables a las relativas al ejercicio de su trabajo (sentencia de 15 de septiembre de 2011, Williams y otros, C-155/10, EU:C:2011:588, apartado 23).

35. En el presente asunto, se desprende del artículo 8, puntos 4.1, 4.2 y 5.2, del convenio colectivo de la construcción que este tiene en cuenta, aunque solo sea parcialmente, los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales a efectos de calcular la retribución que ha de abonarse en concepto de las vacaciones anuales. En el caso del Sr. Hein, el órgano jurisdiccional remitente indica que de ello resulta una disminución considerable de esa retribución con relación a la que el Sr. Hein hubiera obtenido si no se hubieran tenido en cuenta esos períodos. En efecto, en el año 2015, que, según el órgano jurisdiccional remitente, es el período de referencia durante el cual el Sr. Hein adquirió el derecho a vacaciones anuales controvertido en el litigio principal, este trabajador sufrió una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales de 26 semanas, lo que representa la mitad de ese período de referencia.

36. Una normativa de esta índole implica que los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, durante los cuales el trabajador no realiza ningún trabajo efectivo, se contabilizan a efectos de calcular la retribución debida en particular en concepto de los días de vacaciones anuales que establece el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

37. De ello resulta que un trabajador que se encuentre en una situación como la del Sr. Hein obtiene, por sus días de vacaciones anuales, una retribución que no corresponde a la retribución ordinaria que percibe durante los períodos de trabajo efectivo, en contradicción con las exigencias recordadas en los apartados 33 y 34 de la presente sentencia, según las cuales el trabajador debe disfrutar, durante los períodos de descanso y de ocio que le garantiza el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, de unas condiciones económicas comparables a las relativas al ejercicio de su trabajo.

38. A este respecto, Holzkamm y el Gobierno alemán señalan en esencia que el objetivo perseguido por el convenio colectivo de la construcción es permitir una mayor flexibilidad a las empresas del sector de la construcción para que puedan evitar despedir a sus empleados por motivos económicos en períodos de baja demanda recurriendo a la reducción del tiempo de trabajo. Esta ventaja para los trabajadores podría ser puesta en tela de juicio si las empresas tuvieran que pagar la totalidad de la remuneración por vacaciones a la que los trabajadores tendrían derecho si hubieran trabajado todos los días del año. Según Holzkamm, un eventual despido conllevaría para los trabajadores afectados consecuencias negativas mucho más marcadas que las que se derivan de una disminución de la remuneración por vacaciones.

39. Por otra parte, esta sociedad indica que las normas previstas por el convenio colectivo de la construcción son necesarias para garantizar a todos los trabajadores unas vacaciones anuales retribuidas ininterrumpidas aunque sus relaciones laborales sean de corta duración, ya que garantizan que los días de vacaciones no disfrutados se transfieran y se concedan también al trabajador en el marco de la nueva relación laboral. Además, Holzkamm alega que el número de días de vacaciones al que tienen derecho los trabajadores no resulta mermado si se ha acordado previamente una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales. Asimismo, sostiene que la normativa controvertida en el litigio principal no acarrea una disminución de la remuneración total por vacaciones, recibida por los trabajadores anualmente, por debajo del importe mínimo exigido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, en la medida en que los trabajadores disfrutan de un mayor número de días de vacaciones.

40. Por último, aduce que, para calcular la remuneración por vacaciones, se tiene en cuenta totalmente la retribución abonada por las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

41. A este respecto, procede señalar, para empezar, que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no exige que la retribución ordinaria a la que se refiere la jurisprudencia citada en los apartados 32 a 34 de la presente sentencia se conceda para toda la duración de las vacaciones anuales a las que el trabajador tiene derecho en virtud del Derecho nacional. El empresario solo tiene obligación de conceder esta retribución, en virtud del artículo 7, apartado 1, de esta Directiva para la duración de las vacaciones anuales mínimas establecidas en esta disposición, vacaciones que el trabajador solo adquiere, como se ha recordado en el apartado 29 de la presente sentencia, por los períodos de trabajo efectivo.

42. A continuación, como resulta de los apartados 30 y 31 de la presente sentencia, la Directiva 2003/88 no se opone a que los interlocutores sociales adopten, mediante convenio colectivo en virtud de una normativa nacional, normas que contribuyan de forma general a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, aunque las modalidades de aplicación de esas normas deben respetar los límites que se desprenden de esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 57).

43. A este respecto, un aumento del derecho a vacaciones anuales retribuidas por encima del mínimo requerido por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 o la posibilidad de obtener el derecho a vacaciones anuales retribuidas ininterrumpidas son medidas favorables a los trabajadores que van más allá de las exigencias mínimas establecidas en esta disposición y, por ende, no se rigen por esta. Estas medidas no pueden servir para compensar el efectivo negativo que produce en el trabajador la disminución de la retribución debida en concepto de esas vacaciones, a menos de desvirtuar el derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido en dicha disposición, del que forma parte 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.

44. En relación con esto, debe recordarse 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 (véanse, en este sentido, las sentencias de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 49, y de 22 de mayo de 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, apartado 20). 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, como en la situación que es objeto del litigio principal, 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, en la medida en que ello abocaría, durante estos períodos, a una disminución de su retribución.

45. A este respecto, ha de añadirse que, si bien el artículo 8, punto 1.1, del convenio colectivo de la construcción establece que la duración de las vacaciones anuales será de 30 días, con

independencia de los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales durante los cuales el trabajador no realiza ningún trabajo efectivo, se desprende del artículo 8, punto 4.3, de dicho convenio que, en caso de vacaciones disfrutadas parcialmente, la remuneración por vacaciones se disminuirá en proporción. Así pues, el convenio colectivo de la construcción tiene por efecto que un trabajador que no tome la totalidad de los días de vacaciones a los que tiene derecho en virtud de dicho convenio, sino únicamente los días de vacaciones a los que tiene derecho en virtud del artículo 7 de la Directiva 2003/88, habida cuenta de los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, percibirá una remuneración por vacaciones inferior a aquella a la que tiene derecho en virtud de esta última disposición.

46. Por último, en lo que atañe a la regla según la cual las horas extraordinarias realizadas por el trabajador se tendrán en cuenta a efectos de calcular la retribución debida en concepto del derecho a vacaciones anuales retribuidas, procede señalar que, en razón de su carácter excepcional e imprevisible, la retribución percibida por las horas extraordinarias realizadas no forma parte, en principio, de la retribución ordinaria a la que el trabajador tiene derecho para las vacaciones anuales retribuidas establecidas en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

47. No obstante, cuando las obligaciones derivadas del contrato de trabajo exijan que el trabajador realice horas extraordinarias con carácter muy previsible y habitual, cuya retribución constituya un importante elemento de la retribución total que el trabajador percibe en el ejercicio de su actividad profesional, la retribución percibida por estas horas extraordinarias debe incluirse en la retribución ordinaria a efectos del derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, para que el trabajador disfrute, durante dichas vacaciones, de condiciones económicas comparables a las que disfruta en el ejercicio de su trabajo. Corresponderá al órgano jurisdiccional remitente comprobar si así sucede en el litigio principal.

48. Por lo que se refiere al cometido de los órganos jurisdiccionales nacionales cuando deben resolver un litigio entre particulares en el que se pone de manifiesto que la normativa nacional controvertida es contraria al Derecho de la Unión, corresponde a dichos órganos jurisdiccionales asegurar la protección jurídica que para los justiciables se deriva de las disposiciones del Derecho de la Unión y garantizar su pleno efecto (sentencias de 19 de enero de 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, apartado 45, y de 19 de abril de 2016, *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 29).

49. A este respecto, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que esta prevé, así como su deber de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el ámbito de sus competencias, a las autoridades judiciales (sentencia de 19 de abril de 2016, *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 30 y jurisprudencia citada).

50. De ello se deduce que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales que deben interpretarlo están obligados a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y aplicar los métodos de interpretación reconocidos por este para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que esta persigue y, por lo tanto, atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero (sentencia de 19 de abril de 2016, *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 31 y jurisprudencia citada).

51. Si bien la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el Derecho de la Unión cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional, la exigencia de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva

(véase, en este sentido, la sentencia de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartados 32 y 33 y jurisprudencia citada).

52. En un asunto como el que es objeto del litigio principal, que opone a particulares, a saber, el Sr. Heinz y Holzkamm, el órgano jurisdiccional remitente debe interpretar su normativa nacional de conformidad con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88. A este respecto, debe precisarse que tal interpretación debería conducir a que la remuneración por vacaciones abonada a los trabajadores en concepto de las vacaciones mínimas establecidas en esta disposición no sea inferior a la retribución ordinaria media que estos perciben durante los períodos de trabajo efectivo. En cambio, dicha disposición no obliga a interpretar que la normativa nacional dé derecho a una prima adicional por vacaciones que venga a sumarse a esta retribución ordinaria media ni que deba tenerse en cuenta la retribución percibida por las horas extraordinarias, a menos que concurren los requisitos enunciados en el apartado 47 de la presente sentencia.

53. De las consideraciones anteriores resulta que procede responder a la primera parte de la primera cuestión prejudicial que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de calcular la remuneración por vacaciones, permite establecer mediante convenio colectivo que se tengan en cuenta las disminuciones salariales derivadas del hecho de que, en el período de referencia, no se ha realizado ningún trabajo efectivo durante determinados días debido a una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, lo que tiene como consecuencia que el trabajador perciba, para la duración de las vacaciones anuales mínimas que le confiere el citado artículo 7, apartado 1, una remuneración por vacaciones inferior a la retribución ordinaria que percibe durante los períodos de trabajo. Corresponderá al órgano jurisdiccional remitente interpretar la normativa nacional, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva 2003/88, de modo que la remuneración por vacaciones abonada a los trabajadores en concepto de las vacaciones mínimas establecidas en dicho artículo 7, apartado 1, no sea inferior a la retribución ordinaria media que estos perciben durante los períodos de trabajo efectivo.

54. Habida cuenta de la respuesta dada a la primera parte de la primera cuestión prejudicial, no procede responder a la segunda parte de esta cuestión.

Segunda cuestión prejudicial

55. Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en esencia, acerca de la posibilidad de limitar los efectos en el tiempo de la presente sentencia en el supuesto de que el Tribunal de Justicia estime que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y el artículo 31 de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal. En caso de que no fuera posible tal limitación, dicho órgano jurisdiccional pide fundamentalmente al Tribunal de Justicia que dilucide si el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a que los órganos jurisdiccionales nacionales protejan, sobre la base del Derecho nacional, la confianza legítima de los empresarios en cuanto al mantenimiento de la jurisprudencia de las más altas instancias jurisdiccionales nacionales que confirmaba la legalidad de las disposiciones en materia de vacaciones retribuidas del convenio colectivo de la construcción.

56. Debe recordarse que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, la interpretación que él hace, en el ejercicio de la competencia que le confiere el artículo 267 TFUE, de una norma de Derecho de la Unión aclara y precisa el significado y el alcance de dicha norma tal como debe o habría debido ser entendida y aplicada desde el momento de su entrada en vigor. De ello resulta que la norma así interpretada puede y debe ser aplicada por el juez incluso a relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes de la sentencia que resuelva sobre la petición de interpretación si, además, concurren los requisitos que permiten someter a los órganos jurisdiccionales competentes un litigio relativo a la aplicación de dicha norma (sentencias de 6 de marzo de 2007, Meilicke y otros, C-292/04, EU:C:2007:132, apartado 34, y de 22 de septiembre de 2016, Microsoft Mobile Sales International y otros, C-110/15, EU:C:2016:717, apartado 59).

57. Solo con carácter excepcional puede el Tribunal de Justicia, aplicando el principio general de seguridad jurídica inherente al ordenamiento jurídico de la Unión, limitar la posibilidad de que los interesados invoquen una disposición por él interpretada con el fin de cuestionar relaciones jurídicas establecidas de buena fe. Para poder decidir dicha limitación, es necesario que concurren dos requisitos esenciales, a saber, la buena fe de los círculos interesados y el riesgo de trastornos graves (sentencia de 22 de septiembre de 2016, Microsoft Mobile Sales International y otros, C-110/15, EU:C:2016:717, apartado 60 y jurisprudencia citada).

58. Más concretamente, el Tribunal de Justicia únicamente ha recurrido a esta solución en circunstancias muy específicas, cuando existía un riesgo de repercusiones económicas graves debidas, en particular, al elevado número de relaciones jurídicas constituidas de buena fe sobre la base de una normativa considerada como válidamente en vigor, y era patente que los particulares y las autoridades nacionales habían sido incitados a observar una conducta contraria a la normativa de la Unión en razón de una incertidumbre objetiva e importante en cuanto al alcance de las disposiciones del Derecho de la Unión, incertidumbre a la que habían contribuido eventualmente los mismos comportamientos observados por otros Estados miembros o por la Comisión Europea (sentencias de 15 de marzo de 2005, Bidar, C-209/03, EU:C:2005:169, apartado 69; de 13 de abril de 2010, Bressol y otros, C-73/08, EU:C:2010:181, apartado 93, y de 22 de septiembre de 2016, Microsoft Mobile Sales International y otros, C-110/15, EU:C:2016:717, apartado 61).

59. En el presente asunto, ningún elemento de los autos permite considerar que pueda concurrir el requisito relativo a las repercusiones económicas graves.

60. De estas consideraciones resulta que no procede limitar en el tiempo los efectos de la presente sentencia.

61. En cuanto a la cuestión de saber si el Derecho de la Unión permite que los órganos jurisdiccionales nacionales protejan, sobre la base del Derecho nacional, la confianza legítima de los empresarios en cuanto al mantenimiento de la jurisprudencia de las más altas instancias jurisdiccionales nacionales que haya confirmado la legalidad de las disposiciones en materia de vacaciones retribuidas del convenio colectivo de la construcción, procede señalar que la aplicación del principio de protección de la confianza legítima, tal como la aborda el órgano jurisdiccional remitente, terminaría limitando los efectos temporales de la interpretación adoptada por el Tribunal de Justicia de las disposiciones del Derecho de la Unión, toda vez que, mediante ese enfoque, esa interpretación no podría aplicarse al litigio principal (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 39).

62. Pues bien, salvo en caso de circunstancias excepcionales -cuya existencia no se ha acreditado, como resulta del apartado 59 de la presente sentencia-, el Derecho de la Unión así interpretado debe ser aplicado por el juez incluso a relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes de la sentencia que resuelva sobre la petición de interpretación si, además, como se ha recordado en el apartado 56 de la presente sentencia, concurren los requisitos que permiten someter a los órganos jurisdiccionales competentes un litigio relativo a la aplicación de ese Derecho (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 40 y jurisprudencia citada).

63. De las consideraciones anteriores resulta que procede responder a la segunda cuestión prejudicial que no procede limitar los efectos en el tiempo de la presente sentencia y que el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a que los órganos jurisdiccionales nacionales protejan, sobre la base del Derecho nacional, la confianza legítima de los empresarios en cuanto al mantenimiento de la jurisprudencia de las más altas instancias jurisdiccionales nacionales que confirmaba la legalidad de las disposiciones en materia de vacaciones retribuidas del convenio colectivo de la construcción.

Costas

64. 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,

FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

1) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de calcular la remuneración por vacaciones, permite establecer mediante convenio colectivo que se tengan en cuenta las disminuciones salariales derivadas del hecho de que, en el período de referencia, no se ha realizado ningún trabajo efectivo durante determinados días debido a una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, lo que tiene como consecuencia que el trabajador perciba, para la duración de las vacaciones anuales mínimas que le confiere el citado artículo 7, apartado 1, una remuneración por vacaciones inferior a la retribución ordinaria que percibe durante los períodos de trabajo. Corresponderá al órgano jurisdiccional remitente interpretar la normativa nacional, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva 2003/88, de modo que la remuneración por vacaciones abonada a los trabajadores en concepto de las vacaciones mínimas establecidas en dicho artículo 7, apartado 1, no sea inferior a la retribución ordinaria media que estos perciben durante los períodos de trabajo efectivo.

2) No procede limitar los efectos en el tiempo de la presente sentencia y que el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a que los órganos jurisdiccionales nacionales protejan, sobre la base del Derecho nacional, la confianza legítima de los empresarios en cuanto al mantenimiento de la jurisprudencia de las más altas instancias jurisdiccionales nacionales que confirmaba la legalidad de las disposiciones en materia de vacaciones retribuidas del convenio colectivo de la construcción.

(*) Lengua de procedimiento: alemán.