

**Asunto C-706/23****Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

17 de noviembre de 2023

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași, Rumanía)

**Fecha de la resolución de remisión:**

10 de octubre de 2023

**Parte demandada y apelante:**

Școala gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui (Colegio de Educación Secundaria Obligatoria «Mihai Eminescu» de Vaslui, Rumanía)

**Parte demandante y apelada:**

Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui în numele și pentru următorii membri (Unión Sindical «Didactica» de Vaslui, en nombre propio y en representación de los siguientes miembros):

KM și alții (KM y otros)

**Objeto del procedimiento principal**

Recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del Tribunalul Vaslui (Tribunal de Distrito de Vaslui, Rumanía) por la que se condenó a la parte demandada y apelante (en lo sucesivo, «demandada») a abonar a los miembros del sindicato (en lo sucesivo, «trabajadores afectados»), representados por la parte demandante y apelada, la Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui (Unión Sindical «Didactica» de Vaslui, en lo sucesivo, «demandante»), la retribución del período de vacaciones y las dietas por manutención correspondientes a los contratos de trabajo a tiempo parcial de duración determinada celebrados con la demandada. El litigio versa sobre si los trabajadores afectados tienen derecho a dicha retribución y a dichas dietas en unas circunstancias en las que, durante el mismo período, también cumplían contratos de trabajo indefinidos a tiempo completo y

percibieron la retribución del período de vacaciones y las dietas por manutención correspondientes a estos últimos contratos.

### **Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial**

En virtud del artículo 267 TFUE, se solicita la interpretación de 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, de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70/CE, del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

### **Cuestiones prejudiciales**

1. ¿Deben interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, el 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, que figura en el Anexo de la Directiva 97/81/CE [y] la cláusula 4, [apartado 1], del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP 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, 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 indefinido a tiempo completo [para] el puesto principal y un contrato a tiempo parcial de duración determinada, [concretamente] 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 de la CES, la UNICE y el CEEP 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, 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 trabajo a tiempo completo [para] el puesto principal y un contrato de trabajo a tiempo parcial de duración determinada, [concretamente] en régimen de retribución por horas [-], impiden la concesión de dietas por manutención en proporción al tiempo efectivamente trabajado en virtud del contrato a tiempo parcial de duración determinada y que estas se incluyan en el cálculo del importe de la retribución del período de vacaciones anuales?

## **Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas y jurisprudencia del Tribunal de Justicia invocada**

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: artículo 31, apartado 2.

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo: artículo 7.

Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP 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: cláusula 4, apartado 1.

Acuerdo marco de la UNICE, el CEEP y la CES 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: cláusula 4, apartado 1.

Sentencias de 19 de noviembre de 2019, TSN (C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981), de 9 de diciembre de 2021, Staatssecretaris van Financiën (Retribuciones durante las vacaciones anuales retribuidas) (C-217/20, EU:C:2021:987), apartados 19 y 26 a 28, de 10 de junio de 2010, Bruno y otros (C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329), apartados 24 y 32 a 34, de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartados 57 y 58, de 17 de marzo de 2021, Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210), de 5 de noviembre de 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332), apartado 16, y de 11 de noviembre de 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745).

## **Disposiciones de Derecho interno invocadas y jurisprudencia nacional invocada**

**Legea educației naționale** nr. 1 din 5 ianuarie 2011 (Ley n.º 1, de 5 de enero de 2011, de Educación Nacional).

Artículo 254, apartado 1: «En los centros de enseñanza [...] podrá contratarse personal docente mediante contratos de trabajo de duración indefinida o por tiempo determinado no superior a un curso académico, con posibilidad de prórroga del contrato, o por horas, de acuerdo con la Ley».

Artículo 267, apartado 1: «Durante las vacaciones escolares el personal docente disfrutará de vacaciones anuales retribuidas de sesenta y dos días laborables; [...]».

**Codul muncii** din România (Código del Trabajo de Rumanía).

Artículo 35, apartado 1: «Todo trabajador tendrá derecho a trabajar para uno o varios empresarios en virtud de contratos de trabajo individuales, sin que se superpongan las jornadas laborales, percibiendo la retribución correspondiente a cada uno de ellos. Ningún empresario podrá aplicar un trato desfavorable al trabajador que ejerza este derecho».

Artículo 106: «1. El trabajador con contrato de trabajo a tiempo parcial disfrutará de los derechos de los trabajadores contratados a tiempo completo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos aplicables.

2. El salario guardará proporción con el tiempo efectivamente trabajado, en relación con el salario establecido para la jornada laboral ordinaria».

Artículo 144, apartado 1: «Todos los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas».

Artículo 150: «1. Durante el período de vacaciones el trabajador percibirá la retribución del período de vacaciones, que no podrá ser inferior al sueldo base, las asignaciones y los complementos de carácter permanente debidos por el período en cuestión, establecidos en el contrato individual de trabajo.

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

**Legea-cadru nr. 153 din 28 iunie 2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Ley marco n.º 153, de 28 de junio de 2017, relativa a la retribución del personal remunerado con fondos públicos).

Artículo 18: «1. A partir del 1 de diciembre de 2018, los ordenantes de pagos estarán obligados a abonar mensualmente dietas por manutención equivalentes a la doceava parte del doble del salario mínimo interprofesional [...].

2. Las dietas por manutención previstas en el apartado 1 se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el mes anterior, de conformidad con lo previsto en el artículo 25, apartado 1.

[...]».

Bajo el título «Normas específicas para el personal docente», la letra B del Anexo I de dicha Ley establece lo siguiente:

Artículo 11: «El personal docente tendrá derecho a vacaciones de conformidad con lo dispuesto en la Ley n.º 1/2011 [...], percibiendo la retribución del período de vacaciones calculada con arreglo a las disposiciones legales aplicables al personal remunerado con fondos públicos [...]».

Artículo 12, apartado 1: «El personal docente [...] también podrá ser retribuido por horas o en pluriempleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley n.º 1/2011 [...]».

**Ordinul nr. 4165 din 24 iulie 2018** al Ministerului Educației Naționale pentru aprobarea Normelor metodologice privind întocmirea proiectului de încadrare, respectiv a planului de încadrare a personalului didactic de predare din unitățile de învățământ preuniversitar și încadrarea în regim de plată cu ora a personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar (Orden n.º 4165, de 24 de julio de 2018, del Ministerio de Educación Nacional, por la que se aprueba el reglamento para la elaboración del proyecto y del plan de contratación del personal docente de los centros de enseñanza preuniversitaria y la contratación en régimen de retribución por horas del personal docente de la enseñanza preuniversitaria).

Artículo 6, apartado 2: «Las tareas específicas de la actividad realizada por el personal docente en régimen de retribución por horas se establecerán en el contrato de trabajo celebrado al efecto, independiente del contrato de trabajo correspondiente al puesto principal [...]».

**Ordinul nr. 5559 din 7 octombrie 2011** al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (Orden n.º 5559, de 7 de octubre de 2011, del Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte, por la que se aprueba el reglamento relativo al período de vacaciones del personal docente de la enseñanza).

Artículo 5: «1. Los docentes en activo que también ejerzan su actividad en régimen de retribución por horas solo tienen derecho a la retribución del período de vacaciones correspondiente al puesto principal objeto del contrato de trabajo.

2. El personal docente jubilado contratado en virtud de contrato de trabajo de duración determinada en régimen de retribución por horas, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, disfrutará de vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado, calculado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, apartado 5».

**Ordinul nr. 4050 din 29 iunie 2021** al Ministerului Educației Naționale pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (Orden n.º 4050, de 29 de junio de 2021, del Ministerio de Educación Nacional, por la que se aprueba el reglamento relativo al período de vacaciones del personal docente, y de dirección, orientación o inspección y del personal investigador de la enseñanza pública).

Artículo 3: «2. El docente que haya ejercido la actividad durante una parte del curso escolar o universitario tendrá derecho a un período de vacaciones de

duración proporcional al período trabajado durante el curso escolar o universitario de que se trate.

[...]

5. Los docentes contratados a tiempo parcial disfrutarán de un período de vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado, calculado de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 a 4. Los docentes contratados a tiempo parcial en dos o más centros de enseñanza tendrán derecho a vacaciones en cada uno de ellos en proporción al tiempo trabajado».

Artículo 5: «1. Los docentes en activo que también ejerzan la actividad en régimen de retribución por horas solo tienen derecho a la retribución del período de vacaciones correspondiente al puesto principal objeto del contrato de trabajo.

2. El personal docente jubilado contratado en virtud de contrato de trabajo en régimen de retribución por horas, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, disfrutará de vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado, calculado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3».

Resolución n.º 297 de 6 de mayo de 2021 de la Curtea Constituțională (Tribunal Constitucional de Rumanía), sentencia n.º 5 de 20 de enero de 2020 de la Înalta Curte de Casație și Justiție (Tribunal Supremo de Rumanía), sentencias civiles n.º 476 de 18 de mayo de 2023 del Tribunalul Arad (Tribunal de Distrito de Arad, Rumanía) y n.º 663 de 9 de junio de 2023 del Tribunalul Galați (Tribunal de Distrito de Galați, Rumanía).

### **Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal**

- 1 Los trabajadores afectados forman parte del personal docente de la demandada, que es un centro de educación secundaria obligatoria. Dichos trabajadores celebraron contratos de trabajo indefinidos a tiempo completo, bien con la demandada bien, en el caso de uno de ellos, con un centro de educación secundaria superior.
- 2 Simultáneamente, durante los cursos escolares 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 y 2022/2023, los trabajadores afectados también celebraron con la demandada contratos de trabajo a tiempo parcial de duración determinada, por períodos variables de entre 2 y 20 horas semanales, en régimen de retribución por horas. El capítulo I de dichos contratos, titulado «Vacaciones», establece que, «de conformidad con el Código del Trabajo [...], las vacaciones se concederán únicamente por la jornada ordinaria [...]».
- 3 La retribución durante el período de vacaciones y las dietas por manutención de los trabajadores afectados, correspondientes al período en cuestión, fueron determinadas por la demandada de conformidad con las Ordenes n.º 5559/2011 y n.º 4050/2021 del Ministerio de Educación Nacional, tomando como referencia

únicamente las retribuciones correspondientes a los contratos de trabajo indefinidos a tiempo completo.

- 4 Los trabajadores afectados, representados por la demandante, presentaron una demanda ante el Tribunalul Vaslui (Tribunal de Distrito de Vaslui, Rumanía), solicitando que se condenara a la demandada a abonar la retribución del período de vacaciones y las dietas por manutención correspondientes a las actividades prestadas en virtud de los contratos a tiempo parcial de duración determinada.
- 5 Mediante la sentencia civil de 17 de marzo de 2023, el Tribunalul Vaslui estimó dicha demanda. En primer lugar, el Tribunalul Vaslui consideró que las Ordenes n.º 5559/2011 y n.º 4050/2021 del Ministerio de Educación Nacional, que son actos administrativos, vulneran disposiciones con fuerza jurídica superior, a saber, el artículo 144, apartado 1, del Código del Trabajo y la Ley n.º 1/2011. En segundo lugar, dicho órgano jurisdiccional consideró que las Ordenes mencionadas vulneran las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación se solicita en el presente asunto. En efecto, si bien la legislación nacional permite que se supere la jornada semanal de 48 horas en la ejecución de varios contratos de trabajo celebrados con un mismo o con distintos empresarios, en pluriempleo, el Derecho de la Unión exige que se retribuya el período de vacaciones por cada uno de los contratos. En tercer lugar, el Tribunalul Vaslui consideró que la negativa de la demandada a conceder las dietas por manutención en proporción al tiempo efectivamente trabajado no estaba justificada en virtud de la Ley n.º 153/2017.
- 6 La demandada ha interpuesto recurso de apelación contra dicha sentencia ante la Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași, Rumanía), órgano jurisdiccional remitente.

#### **Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal**

- 7 Las partes en el procedimiento principal no han formulado ninguna alegación de fondo en relación con las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente.

#### **Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial**

- 8 Por lo que respecta a la *primera cuestión prejudicial*, el órgano jurisdiccional remitente señala que la petición de decisión prejudicial no versa sobre la componente no patrimonial de las vacaciones de los trabajadores afectados, puesto que estos disfrutan de un derecho de vacaciones anuales retribuidas con una duración de sesenta y dos días laborables. En cambio, sí versa sobre la determinación del alcance del componente patrimonial del derecho a vacaciones.
- 9 Dicho órgano jurisdiccional recuerda que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 consagra el derecho de

todos los trabajadores a vacaciones anuales retribuidas, durante las cuales debe mantenerse la retribución. Si bien la estructura de la retribución ordinaria de un trabajador está comprendida, como tal, en el ámbito de aplicación de las disposiciones y prácticas reguladas por el Derecho de los Estados miembros, esta no puede repercutir en el derecho del trabajador a disfrutar, durante su período de descanso y ocio, de unas condiciones económicas comparables a las del período trabajado.

- 10 También según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva 97/81 tiene por objeto, por una parte, fomentar el trabajo a tiempo parcial y, por otra, eliminar las discriminaciones entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo. Habida cuenta de estos objetivos, la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial debe interpretarse en el sentido de que consagra un principio del Derecho social de la Unión que no puede interpretarse de forma restrictiva. Por consiguiente, las condiciones económicas, como las relativas a las retribuciones, no pueden excluirse del concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de dicha cláusula.
- 11 El órgano jurisdiccional remitente señala que la legislación rumana reconoce el derecho a vacaciones anuales retribuidas a todos los docentes, con independencia de si prestan su actividad en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida o determinada, a tiempo completo o a tiempo parcial.
- 12 No obstante, los docentes en activo que, en el contexto una pluralidad de contratos de trabajo, también ejercen la actividad en régimen de retribución por horas, únicamente tienen derecho a las vacaciones retribuidas correspondientes al puesto principal objeto del contrato de trabajo.
- 13 De este modo, la normativa nacional establece una diferencia de trato jurídico en cuanto a las vacaciones retribuidas entre los trabajadores contratados en virtud de un único contrato de trabajo, que disfrutan de vacaciones retribuidas en función de sus retribuciones, y los trabajadores que prestan servicios en régimen de pluriempleo, en virtud de dos contratos de trabajo distintos, que disfrutan de vacaciones retribuidas solo en relación con los ingresos salariales obtenidos por el puesto principal. El personal docente jubilado con contrato de trabajo en régimen de retribución por horas, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, también disfruta de vacaciones retribuidas en proporción al tiempo efectivamente trabajado.
- 14 Según el órgano jurisdiccional remitente, el ejercicio del derecho a vacaciones retribuidas forma parte de las condiciones de trabajo de los trabajadores y la diferencia de trato establecida por las Ordenes n.º 5559/2011 y n.º 4050/2021 del Ministerio de Educación Nacional es desfavorable para los trabajadores que prestan su actividad en pluriempleo, ya que los derechos económicos correspondientes a las vacaciones, aunque equivalentes a los de un trabajador que presta servicios a tiempo completo, no se establecen en función de las

retribuciones salariales derivadas del trabajo realizado en virtud del contrato a tiempo parcial de duración determinada.

- 15 El órgano jurisdiccional remitente subraya asimismo que el trato distinto en cuanto a las condiciones de trabajo en lo que respecta el ejercicio del derecho a vacaciones retribuidas no afecta a los trabajadores que prestan servicios en virtud de un único contrato de trabajo, ya sea a tiempo parcial o de duración determinada, sino solo a los trabajadores en pluriempleo, con dos contratos de trabajo distintos.
- 16 En cuanto a la justificación de la diferencia de trato, el órgano jurisdiccional remitente menciona que las Ordenes n.º 5559/2011 y n.º 4050/2021 del Ministerio de Educación Nacional no señalan el objetivo legítimo que persiguen ni determinan la proporcionalidad de los medios normativos establecidos.
- 17 La Curtea Constituțională y algunos órganos jurisdiccionales nacionales consideran que la diferencia de trato que reciben los docentes que prestan su actividad en virtud de una pluralidad de contratos de trabajo no constituye un trato discriminatorio. En efecto, la Curtea Constituțională consideró que «el legislador está facultado para determinar el método de cálculo del importe de la retribución del período de vacaciones debida. A este respecto, el legislador ha establecido la regla según la cual, en caso de pluriempleo, el trabajador únicamente tendrá derecho a las vacaciones correspondientes al puesto principal y no al puesto acumulado. Dicha normativa se aplica en igualdad de condiciones a todos los trabajadores, sin privilegios ni discriminación alguna, y la determinación del método de cálculo del importe de la retribución durante el período de vacaciones en caso de pluralidad de contratos de trabajo de los empleados públicos [...] corresponde exclusivamente al legislador y no puede plantear un problema de constitucionalidad en la medida en que el legislador reconozca el derecho a vacaciones retribuidas».
- 18 Asimismo, la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales especializados en Derecho laboral considera que las disposiciones de las Ordenes n.º 5559/2011 y n.º 4050/2021 del Ministerio de Educación Nacional se ajustan al margen de apreciación de que disponen los Estados miembros a la hora de transponer las directivas de la Unión, habida cuenta de que la implantación de un régimen de retribución por horas tiene por objeto garantizar la continuidad de la docencia, bien en caso de incapacidad laboral del titular del puesto bien para las zonas de difícil acceso en las que no existe suficiente personal docente.
- 19 La existencia de discrepancias en la interpretación de los límites de protección establecidos por el Derecho de la Unión Europea mediante la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada y la aplicación de estas cláusulas en caso de pluralidad de contratos de trabajo celebrados por un mismo trabajador han llevado al órgano jurisdiccional remitente a plantear la primera cuestión prejudicial.

- 20 Por lo que respecta a la segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente recuerda que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, por «retribución» se entiende el salario o sueldo base o mínimo ordinario y todos los demás derechos abonados directa o indirectamente, en metálico o en especie, por el empresario al trabajador por razón del trabajo prestado. Dicho concepto abarca todas las prestaciones presentes o futuras, siempre que sean abonadas, incluso indirectamente, por el empresario al trabajador por razón del trabajo prestado por este.
- 21 El órgano jurisdiccional remitente subraya que las dietas por manutención se han generalizado en favor de los empleados del sistema público de Rumanía, a raíz de las disposiciones de la Ley n.º 153/2017, y que se trata un complemento dinerario que se suma a los derechos salariales. Su alcance es variable y se determina en función del importe del salario mínimo y se limita a un máximo de la doceava parte del doble del elemento de referencia, calculado para una jornada laboral completa. La Înalta Curte de Casație și Justiție ha declarado que dichos derechos están comprendidos en la categoría de retribuciones salariales mensuales.
- 22 Las dietas por manutención se concedieron a los trabajadores afectados únicamente por referencia al contrato de trabajo indefinido a jornada completa, negándose su pago a prorrata del tiempo efectivamente trabajado en virtud del contrato de trabajo a tiempo parcial de duración determinada. Tampoco se incluyó en la base de cálculo del importe de la retribución del período de vacaciones.
- 23 Al igual que sucede con el cálculo de la retribución del período de vacaciones, el tratamiento jurídico de los docentes que han celebrado contratos de trabajo en régimen de pluriempleo es diferente y desfavorable, puesto que solo disfrutaban de dietas por manutención en función de la actividad prestada en virtud del contrato de trabajo indefinido a tiempo completo. Este trato diferente se deriva de la aplicación de la norma jurídica que consagra el derecho a las dietas por manutención y que establece un límite máximo que ya se alcanza con la prestación de la jornada laboral a tiempo completo. Ahora bien, dicha normativa no indica otras razones objetivas y no determina el objetivo legítimo perseguido para establecer tal diferencia de trato.
- 24 La demandada alega que el objetivo de dicha norma es garantizar una alimentación equilibrada para un estado de salud óptimo y que, en la medida en que a los trabajadores afectados se les conceden las dietas por manutención por el puesto principal, no pueden percibir las dietas por manutención por el puesto por el que están contratados en régimen de retribución por horas, ya que el requisito de que se concedan en proporción al tiempo trabajado se refiere al día laboral y no a las horas trabajadas. Según el órgano jurisdiccional remitente, tal justificación no tiene en cuenta, sin embargo, la calificación jurídica de las dietas por manutención, que se consideran parte de la retribución por el trabajo prestado.

- 25 Por último, si las dietas por manutención se consideran parte de la retribución ordinaria del docente correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial de duración determinada, también deberán incluirse en la determinación de la retribución de período de vacaciones.

DOCUMENTO DE TRABAJO