



Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-706/23 | Școala gimnazială «Mihai Eminescu»

Comunicado de prensa n.º 142/26

Luxemburgo, 8 de octubre de 2026

El Tribunal de Justicia precisa las exigencias del Derecho de la Unión en lo que respecta a la no discriminación de los trabajadores en caso de acumulación de contratos de trabajo

Los derechos de un trabajador a tiempo completo que ejerce simultáneamente una actividad a tiempo parcial remunerada por horas deben calcularse en función del trabajo realizado y de los ingresos percibidos en el marco de ambos contratos

Entre 2019 y 2022, catorce profesores que trabajaban en virtud de contratos de duración indefinida y a tiempo completo en centros de enseñanza preuniversitaria de Rumanía ejercieron también, en esos mismos centros, una actividad en virtud de un contrato de duración determinada y a tiempo parcial, remunerada por horas, de septiembre a junio de cada curso escolar. Durante ese período, los derechos económicos correspondientes a las vacaciones anuales, así como sus dietas de manutención, se calcularon exclusivamente sobre la base de su contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo. Por considerar que también tenían derecho, en virtud de su actividad a tiempo parcial remunerada por horas, a una compensación por vacaciones anuales y a dietas de manutención calculadas en proporción al tiempo de trabajo prestado en ese marco, los profesores presentaron una demanda, por mediación de su organización sindical, ante el Tribunal de Distrito de Vaslui (Rumanía), que la estimó en 2023. El empresario interpuso recurso de apelación contra esta sentencia ante el Tribunal Superior de Iași (Rumanía), que decidió plantear una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia.

Este órgano jurisdiccional pregunta, en esencia, si el Derecho de la Unión ¹ se opone a una normativa nacional que, en caso de acumulación de contratos por un mismo trabajador, establece que los derechos económicos controvertidos se calculan únicamente en función de su contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo.

En su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia recuerda, en primer lugar, que todo trabajador tiene derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas. ² Este derecho constituye un principio fundamental del Derecho social de la Unión. Por consiguiente, no puede establecerse excepción alguna a este principio y su aplicación debe hacerse dentro de los límites marcados por la Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Así pues, durante las vacaciones anuales, el trabajador debe percibir, en virtud de su contrato de trabajo, una remuneración que lo coloque, desde el punto de vista del salario, en una situación comparable a la de los períodos de trabajo. En este caso, la situación se caracteriza por una acumulación de contratos de trabajo por los mismos empleados. La exclusión de las horas trabajadas por estos, en el marco de su contrato de duración determinada y a tiempo parcial, del cálculo de la remuneración debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas, ha llevado, por tanto, al Tribunal de Justicia a examinar asimismo los Acuerdos marco sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre el trabajo de duración determinada, que figuran, respectivamente, en los anexos de las Directivas 97/81/CE y 1999/70/CE, ³ y a aplicarlos finalmente a esta situación de acumulación.

En efecto, el Tribunal de Justicia considera que cada uno de los trabajadores que se encuentran en dicha situación está comprendido a la vez en los conceptos de «trabajador con contrato de duración determinada» y de «trabajador a tiempo parcial», que figuran en dichos Acuerdos marco, y que las dietas de manutención, como componente de la remuneración,

están comprendidas dentro del concepto de «condiciones de empleo».

Seguidamente, el Tribunal de Justicia señala que cada uno de los Acuerdos marco contiene una cláusula que prohíbe cualquier trato menos favorable de los trabajadores con contrato de duración determinada con respecto a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables, así como cualquier trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial con respecto a los trabajadores a tiempo completo comparables. Estas prohibiciones son expresión del principio general de igualdad. El Tribunal de Justicia recuerda asimismo que esas cláusulas no deben interpretarse de manera restrictiva, ya que están destinadas a garantizar una protección social frente a toda discriminación, incluso cuando un trabajador acumula dos contratos de trabajo, como en este caso.

Por último, el Tribunal de Justicia considera que la diferencia de trato constatada entre ambas categorías de trabajadores no está justificada por razones objetivas, y que el principio de *pro rata temporis* establecido en los dos Acuerdos marco no se aplica correctamente.

Por consiguiente, el Derecho de la Unión se opone a una normativa nacional como la normativa rumana que dio origen al litigio.

RECUERDE: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, pregunten al Tribunal de Justicia de la Unión Europea acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o de la validez de un acto de la Unión.

El Tribunal General es competente para conocer de las peticiones de decisión prejudicial comprendidas exclusivamente en las siguientes materias: 1) el sistema común del impuesto sobre el valor añadido (IVA); 2) los impuestos especiales; 3) el código aduanero; 4) la clasificación arancelaria de las mercancías en la nomenclatura combinada; 5) la compensación y asistencia a los pasajeros en caso de denegación de embarque o de retraso o cancelación de los servicios de transporte, o 6) el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero. El Tribunal de Justicia es competente para conocer de todas las demás peticiones de decisión prejudicial.

Ni el Tribunal de Justicia ni el Tribunal General resuelven el litigio nacional. Compete al tribunal nacional resolverlo de conformidad con la resolución del Tribunal de Justicia o del Tribunal General. Dicha resolución vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación, que no vincula al Tribunal de Justicia. La exposición de los hechos y del marco jurídico se refiere al momento pertinente y se basa en los autos del asunto.

El [texto íntegro y, en su caso, el resumen](#) de la sentencia se publican en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.

Tiene a su disposición imágenes del pronunciamiento de la sentencia en «[Curia Web TV](#)» y en «[European Broadcasting Service](#)» ☎ (+32) 2 2964106.

¡Siga en contacto con nosotros!



¹ 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, interpretado a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como las cláusulas 4, punto 1, de los Acuerdos marco sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre el trabajo de duración determinada, que figuran, respectivamente, en los anexos de las Directivas 97/81/CE y 1999/70/CE.

² De conformidad con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

³ [Directiva 97/81/CE](#) del Consejo, 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 [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.