

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 15 de septiembre de 2011 *

En el asunto C-155/10,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Supreme Court of the United Kingdom, anteriormente House of Lords (Reino Unido), mediante resolución de 24 de marzo de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de abril de 2010, en el procedimiento entre

Williams y otros

y

British Airways plc,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Tizzano, Presidente de Sala, y los Sres. J.-J. Kasel, A. Borg Barthet y E. Levits (Ponente) y la Sra. M. Berger, Jueces;

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;

Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

* Lengua de procedimiento: inglés.

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 14 de abril de 2011;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Williams y otros, por la Sra. J. McNeill, QC, y el Sr. M. Ford, Barrister;
- en nombre de British Airways plc, por los Sres. C. Jeans y A. Short, QC;
- en nombre del Gobierno danés, por la Sra. V. Pasternak Jørgensen y el Sr. C. Vang, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. M. van Beek y la Sra. N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 16 de junio de 2011;

dicta la siguiente

Sentencia

- ¹ La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299, p. 9), y de la cláusula 3 del Acuerdo anexo a la Directiva 2000/79/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa a la aplicación del Acuerdo europeo

sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado por la Association of European Airlines (AEA), la European Transport Workers' Federation (ETF), la European Cockpit Association (ECA), la European Regions Airline Association (ERA) y la International Air Carrier Association (IACA) (DO L 302, p. 57; en lo sucesivo, «Acuerdo europeo»).

- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre varios trabajadores, la Sra. Williams y otros, y su empresario, British Airways plc (en lo sucesivo, «British Airways»), en relación con las retribuciones percibidas durante sus vacaciones anuales retribuidas.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

- 3 El artículo 7 de la Directiva 2003/88, titulado «Vacaciones anuales», prevé:

«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.»

4 La cláusula 3 del Acuerdo europeo dispone:

«1. El personal de vuelo en la aviación civil dispondrá 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.»

Normativa nacional

5 El Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 [Reglamento de 2004 relativo a la aviación civil (tiempo de trabajo)] (*Statutory Instruments* 2004, n° 756; en lo sucesivo, «Reglamento») dispone:

«4. 1) El personal de vuelo dispondrá de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas o del tiempo proporcional correspondiente a cuatro semanas con respecto a períodos de empleo inferiores a un año.

2) Las vacaciones de las que dispone el personal de vuelo en virtud de este Reglamento:

a) podrán tomarse en varios períodos;

b) no podrán ser sustituidas por una compensación económica, excepto en caso de conclusión de la relación laboral del miembro del personal de vuelo.»

6 Con arreglo al artículo 9 de dicho Reglamento, todo empresario debe garantizar que:

«[...] en un mes,

a) ninguna persona empleada por él trabajará como personal de vuelo durante su tiempo de trabajo, si el tiempo total de vuelo acumulado durante el período de doce meses que termine el último día del mes anterior al mes del que se trata excede de 900 horas; y

b) ningún miembro del personal de vuelo tendrá un tiempo total anual trabajado de más de 2.000 horas durante el período de doce meses que termine el último día del mes anterior al mes del que se trata.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 7 La Sra. Williams y otros son pilotos empleados por British Airways (en lo sucesivo, «pilotos»). El sindicato de pilotos British Air Line Pilots Association negocia sus condiciones de trabajo con British Airways. Estas condiciones se encuentran actualmente plasmadas en un Memorandum of Agreement (Protocolo de Acuerdo) de 1 de abril de 2005 (en lo sucesivo, «MOA»).
- 8 Según el MOA, la retribución de los pilotos se compone de tres elementos. El primero es un importe anual fijo. El segundo y el tercero están constituidos de complementos salariales variables, que dependen, por un lado, del tiempo de vuelo (complemento salarial que se calcula sobre una base de 10 GBP por hora de vuelo planificada) y, por otro, del tiempo pasado fuera de la base (retribuido a 2,73 GBP por hora). El complemento salarial por tiempo de vuelo es una remuneración gravable en su integridad, mientras que, del complemento salarial por el tiempo pasado fuera de la base, el 82 % se considera pagado en concepto de dietas y sólo el 18 % se considera remuneración imponible.
- 9 El tiempo de vuelo de un piloto depende de los itinerarios que se le asignan y de los planes de vuelo. Según la Supreme Court of the United Kingdom, representa, con carácter general, alrededor de quince días al mes.
- 10 En virtud del MOA, el importe abonado en concepto de vacaciones anuales retribuidas se determina únicamente sobre la base del primer elemento de la retribución, es decir, el importe fijo anual.
- 11 Los pilotos alegan que, según el Derecho de la Unión, la cantidad abonada en concepto de vacaciones anuales debe basarse en la retribución en su conjunto, incluidos los complementos salariales.

- 12 El Employment Tribunal y el Employment Appeal Tribunal estimaron esta petición. La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) aceptó la tesis contraria de British Airways, al declarar que la retribución estaba constituida sólo por el importe fijo anual.
- 13 El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas sobre el sentido de la expresión «vacaciones anuales retribuidas» y sobre el alcance de la libertad conferida a las normativas o a las prácticas nacionales a fin de determinar «las condiciones de obtención y concesión de dichas vacaciones».
- 14 Por este motivo, la Supreme Court of the United Kingdom decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) A efectos a) de los artículos 7 de las Directivas 93/104/CE [del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 (DO L 195, p. 41)], y 2003/88[...] y b) de la cláusula 3 del Acuerdo europeo [...]:
- a) ¿se definen o establecen en el Derecho europeo, y en caso afirmativo, en qué medida, los requisitos relativos a la naturaleza o al nivel de las retribuciones que deben abonarse por los períodos de vacaciones anuales retribuidas?
- b) ¿pueden los Estados miembros establecer, y en caso afirmativo en qué medida, la forma de calcular dichas retribuciones?

- 2) Concretamente, ¿es suficiente que, con arreglo al Derecho, prácticas nacionales, convenios colectivos o estipulaciones contractuales negociadas entre empresarios y trabajadores, la retribución pagada permita y estimule al trabajador a tomar y disfrutar, en el sentido más propio de estas palabras, sus vacaciones anuales, evitándose cualquier riesgo razonable que impida al trabajador hacerlo?
- 3) O ¿es necesario que la retribución:
 - a) se corresponda exactamente con la retribución “normal” del trabajador, o
 - b) sea comparable con ella en términos generales?
- 4) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión 3, letra a) o letra b), ¿cuál es la medida o comparación relevante:
 - a) la retribución que el trabajador habría percibido durante el período vacacional concreto si hubiese trabajado en vez de estar de vacaciones, o
 - b) la retribución que haya percibido durante algún otro período en el que trabajó y, en caso afirmativo, cuál sería ese período?

- 5) ¿Cómo debe valorarse lo que es una retribución “normal” o “comparable” en circunstancias en las que:
- a) la retribución del trabajador cuando trabaja lleva complementos en la medida en que desempeñe una actividad concreta;
 - b) existe un límite anual o de otra índole para determinar en qué medida y durante cuánto tiempo el trabajador puede desempeñar esa actividad y ese límite ya se ha excedido, o casi, en el momento o momentos en que se tomen las vacaciones anuales, de manera que al trabajador, de hecho, no se le habría permitido desempeñar esa actividad si hubiese trabajado en vez de estar de vacaciones?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

- ¹⁵ Mediante sus cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta esencialmente al Tribunal de Justicia si existen indicaciones que emanen del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y de la cláusula 3 del Acuerdo europeo en cuanto a la retribución a la que tiene derecho un piloto de línea aérea durante sus vacaciones anuales, y, en su caso, cuáles.
- ¹⁶ Con carácter previo, es necesario señalar, por una parte, que las Directivas 2000/79 y 2003/88 tienen el mismo objeto, ordenar el tiempo de trabajo en interés de la seguridad y la salud de los trabajadores y, por otra, que el tenor de la cláusula 3 del Acuerdo europeo es, por su propia naturaleza, idéntico al artículo 7 de la Directiva 2003/88. De ello se deriva que, como ha señalado la Abogado General en el punto 43 de sus conclusiones, los principios jurisprudenciales desarrollados por el Tribunal de Justicia

mediante la interpretación de esta última disposición son aplicables a la cláusula 3 del Acuerdo europeo. Pues bien, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse a la luz de su texto y del objetivo que persigue.

- 17 El tenor del artículo 7 de la Directiva 2003/88 no aporta ninguna indicación explícita por lo que se refiere a la retribución a la que tiene derecho el trabajador durante sus vacaciones anuales. Sin embargo, la jurisprudencia ha recordado que, en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 —disposición que, según dicha Directiva, no admite excepción alguna—, los trabajadores dispondrán de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas y que el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario que reviste especial importancia (véase la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, Rec. p. I-179, apartados 22 y 54 y jurisprudencia citada).
- 18 Por otro lado, el derecho a tal período anual de vacaciones retribuidas está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados.
- 19 En este marco, 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, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso (véanse las sentencias de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, Rec. p. I-2531, apartado 50, y Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 58).
- 20 En efecto, el objetivo de retribuir las vacaciones es colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (véanse las sentencias, antes citadas, Robinson-Steele y otros, apartado 58, y Schultz-Hoff y otros, apartado 60).

- 21 Como ha precisado la Abogado General en el punto 90 de sus conclusiones, se desprende de lo anterior que en principio la retribución de las vacaciones ha de ser de un importe que se corresponda con la retribución normal del trabajador. También se desprende que no satisface las exigencias del Derecho de la Unión una compensación económica si su importe es el estrictamente necesario para que no exista un riesgo razonable de que el trabajador renuncie a tomar sus vacaciones anuales.
- 22 Ahora bien, cuando la retribución percibida por el trabajador está compuesta por varios elementos, la determinación de esta retribución ordinaria, y, por tanto, del importe al que dicho trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, necesita un análisis específico. Tal es el caso de la retribución de un piloto de línea aérea, como miembro del personal navegante de una empresa de transporte aéreo, que se compone de un importe fijo anual y de complementos salariales variables vinculados al tiempo de vuelo y al tiempo pasado fuera de la base.
- 23 A este respecto, es necesario señalar que, 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, ésta no puede tener un impacto sobre el derecho del trabajador, recordado en el apartado 19 de la presente sentencia, a disfrutar, durante su período de descanso y ocio, de unas condiciones económicas comparables a las relativas al ejercicio de su trabajo.
- 24 De este modo, los inconvenientes intrínsecamente vinculados a la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo y compensados por un importe pecuniario incluido en el cálculo de la retribución global del trabajador, como, para los pilotos de línea aérea, el tiempo pasado en vuelo, deben necesariamente formar parte del importe al que tiene derecho el trabajador durante sus vacaciones anuales.
- 25 En cambio, los elementos de la retribución global del trabajador que tienen por único objeto cubrir los gastos ocasionales o accesorios que surjan con ocasión de

la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo, como los gastos vinculados al tiempo que los pilotos están obligados a pasar fuera de la base, no deben ser tenidos en cuenta para calcular el pago que se ha de abonar durante las vacaciones anuales.

26 A este respecto, corresponde al juez nacional apreciar la existencia de un vínculo intrínseco entre los diversos elementos que componen la remuneración global del trabajador y la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo. Dicha apreciación debe realizarse sobre la base de una media sobre un período de referencia que se considere representativo y a la luz del principio elaborado por la jurisprudencia antes citada, según el cual 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 (véanse las sentencias, antes citadas, Robinson-Steele y otros, apartado 58, y Schultz-Hoff y otros, apartado 60).

27 Una vez precisado esto, cabe recordar también que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que una trabajadora, empleada en calidad de jefa de cabina por una compañía de transporte aéreo, destinada con carácter provisional debido a su embarazo a un puesto en tierra, tenía derecho durante su destino provisional no sólo al mantenimiento de su salario de base, sino también a los elementos de su retribución o a los complementos salariales vinculados al estatuto profesional de la trabajadora. De este modo, debían mantenerse los complementos relacionados con su calidad de superiora jerárquica, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales (véase, en este sentido, la sentencia de 1 de julio de 2010, Parviainen, C-471/08, Rec. p. I-6533, apartado 73). Esta jurisprudencia es también de aplicación a una trabajadora encinta dispensada de trabajar (sentencia de 1 de julio de 2010, Gassmayr, C-194/08, Rec. p. I-6281, apartado 65).

28 De ello se deriva que, además de los elementos de la retribución global señalados en el apartado 24 de la presente sentencia, todos aquellos que estén vinculados con el estatuto personal y profesional del piloto de línea aérea deben mantenerse durante las vacaciones anuales retribuidas de dicho trabajador.

- 29 Por último, queda por precisar que tanto la Directiva 2003/88 como el Acuerdo europeo sólo prevén una protección mínima en relación con el derecho a ingresos de las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren de vacaciones anuales.
- 30 De este modo, ninguna disposición del Derecho de la Unión impide a los Estados miembros o, en su caso, a los interlocutores sociales ir más allá de la protección mínima del trabajador, garantizada por la normativa de la Unión, y prever el mantenimiento de todos los componentes de la retribución global a la que éste tiene derecho durante su período de trabajo (véase, en este sentido, la sentencia Parviainen, antes citada, apartado 63).
- 31 Habida cuenta de todo lo que antecede, procede responder a las cuestiones planteadas que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y la cláusula 3 del Acuerdo marco deben interpretarse en el sentido de que un piloto de línea aérea tiene derecho durante sus vacaciones anuales no sólo al mantenimiento de su salario de base, sino también, por un lado, a todos los elementos intrínsecamente vinculados a la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo y compensados por un importe pecuniario incluidos en el cálculo de su retribución global, y, por otro, a todos los elementos vinculados con el estatuto personal y profesional del piloto de línea aérea. Corresponde al juez nacional apreciar si los diversos elementos que componen la retribución global de dicho trabajador responden a estos criterios.

Costas

- 32 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste 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:

El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y la cláusula 3 del Acuerdo anexo a la Directiva 2000/79/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa a la aplicación del Acuerdo europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado por la Association of European Airlines (AEA), la European Transport Workers' Federation (ETF), la European Cockpit Association (ECA), la European Regions Airline Association (ERA) y la International Air Carrier Association (IACA), deben interpretarse en el sentido de que un piloto de línea aérea tiene derecho durante sus vacaciones anuales no sólo al mantenimiento de su salario de base, sino también, por un lado, a todos los elementos intrínsecamente vinculados a la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo y compensados por un importe pecuniario incluidos en el cálculo de su retribución global, y, por otro, a todos los elementos vinculados con el estatuto personal y profesional del piloto de línea aérea.

Corresponde al juez nacional apreciar si los diversos elementos que componen la retribución global de dicho trabajador responden a estos criterios.

Firmas