

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado, en una sentencia histórica, que los trabajadores a los que sobrevenga una incapacidad temporal -una vez iniciadas sus vacaciones anuales- ostentarán el derecho a utilizar sus vacaciones no disfrutadas con posterioridad al término de la incapacidad temporal.

La decisión judicial ratifica que 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, no admite excepciones a su artículo 7, que dispone el derecho a disfrutar de al menos un período de cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.

El Tribunal considera que las vacaciones anuales no sólo constituyen un principio del Derecho Social de la Unión Europea de especial importancia, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y, por tanto, debe ser objeto de la máxima protección.

Cualquier normativa de ámbito nacional debe respetar esa máxima, declarando la interrupción de las vacaciones hasta que se supere el proceso de incapacidad laboral y el derecho a su posterior disfrute.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta) de 21 de junio de 2012 (*)

«Directiva 2003/88/CE – Ordenación del tiempo de trabajo – Derecho a vacaciones anuales retribuidas – Baja por enfermedad – Vacaciones anuales coincidentes con una baja por enfermedad – Derecho a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas durante otro período» En el asunto C-78/11, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Supremo, mediante resolución de 26 de enero de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de febrero de 2011, en el procedimiento entre Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) y Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT, Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta), integrado por el Sr. M. Safjan, Presidente de Sala, y los Sres. M. Illesić y E. Levits (Ponente), Jueces; Abogado General: Sra. V. Trstenjak; Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal; habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 29 de marzo de 2012; consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), por el Sr. J. Caballero Ramos, abogado;
- en nombre de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT, por el Sr. J. Jiménez de Eugenio, abogado;
- en nombre de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO, por los Sres. A. Martín Aguado y J. Jiménez de Eugenio, abogados;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. A. Rubio González, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. G. Palatiello, avvocato dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. S. Pardo Quintillán y el Sr. M. van Beek, en calidad de agentes; vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oída la Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones; dicta la siguiente Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre 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 L 299, p. 9).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (en lo sucesivo, «ANGED») y la Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT y la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (en lo sucesivo, «FASGA y otros»), sindicatos representantes de los trabajadores, en relación con unas demandas de conflicto colectivo presentadas por dichos sindicatos con el objeto de que se declare el derecho de determinados trabajadores a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas aun cuando éstas coincidan con períodos de baja por incapacidad laboral temporal.

Marco jurídico Normativa de la Unión

3 El artículo 1 de la Directiva 2003/88, titulado «Objeto y ámbito de aplicación», dispone lo siguiente:

- «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 [...]»

4 El artículo 7 de la citada Directiva, rubricado «Vacaciones anuales», determina:

- «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.»

5 El artículo 17 de la Directiva 2003/88 dispone que los Estados miembros pueden establecer excepciones a determinadas disposiciones de dicha Directiva. No se admite excepción alguna en lo que atañe al artículo 7 de la misma.

Normativa nacional 6 El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en su versión modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007, p. 12611; en lo sucesivo, «Estatuto»), regula, en particular, la materia de las vacaciones anuales retribuidas y de las incapacidades laborales temporales.

7 El artículo 38 del Estatuto dispone:

«1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecusable. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada

del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

8 El artículo 37 del Convenio colectivo de Grandes Almacenes 2009-2010 contiene una disposición semejante a la del último apartado del artículo 38 del Estatuto. 9 El artículo 48, apartado 4, del Estatuto regula los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por parto, fallecimiento de la madre tras el parto, parto prematuro, hospitalización del neonato, adopción o acogimiento. Litigio principal y cuestión prejudicial

10 Mediante demandas separadas que fueron acumuladas, la FASGA y otros plantearon procedimiento de conflicto colectivo para que se declare que los trabajadores sujetos al convenio colectivo de grandes almacenes 2009/2010 pueden disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas aun cuando éstas coincidan con períodos de baja por incapacidad laboral temporal.

11 La ANGED considera que los trabajadores que se encuentran en situación de incapacidad laboral temporal antes del inicio de un período de vacaciones inicialmente fijado, o durante ese período, no tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones en un momento posterior al término de la incapacidad temporal, salvo que se trate de las situaciones expresamente contempladas en el mencionado convenio colectivo, es decir, los supuestos previstos en el artículo 48, apartado 4, del Estatuto.

12 Mediante sentencia de 23 de noviembre de 2009, la Audiencia Nacional estimó íntegramente las demandas de la FASGA y otros.

13 La ANGED interpuso entonces ante el Tribunal Supremo un recurso de casación contra dicha sentencia.

14 El Tribunal Supremo cita la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, pero, en la medida en que el recurso de casación se refiere al caso en que la incapacidad laboral sobreviene una vez iniciado el período de vacaciones anuales retribuidas, considera no obstante necesario suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿El art. 7.1, apartado 1, de la Directiva 2003/88 [...] se opone a una interpretación de la normativa nacional que no permita interrumpir el período vacacional para el disfrute, en un momento posterior, del período completo –o que reste–, si la incidencia de un proceso de incapacidad temporal aconteciera de forma sobrevenida durante el período de su disfrute?»

Sobre la cuestión prejudicial

15 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral sobrevenida durante el período de vacaciones anuales retribuidas no tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con el período de incapacidad laboral.

16 Al respecto ha de recordarse, en primer término, que, según reiterada jurisprudencia, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la Directiva 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), Directiva que ha sido codificada por la Directiva 2003/88 (sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, Rec. p. I-0000, apartado 23 y jurisprudencia citada).

17 En segundo lugar, nótese que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no sólo tiene una importancia especial por su condición de principio del Derecho social de la

Unión, sino que también está expresamente reconocido 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 (sentencias KHS, antes citada, apartado 37, y de 3 de mayo de 2012, Neidel, C-337/10, Rec. p. I-0000, apartado 40).

18 En tercer lugar, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede ser interpretado de manera restrictiva (véase la sentencia de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Rec. p. I-3527, apartado 29).

19 Además, es pacífico que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. Tal finalidad difiere de la correspondiente al derecho a causar baja por enfermedad. Este último derecho se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad (véase la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Rec. p. I-8405, apartado 21).

20 El Tribunal de Justicia ya ha declarado, en particular, que de la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas se desprende que un trabajador que se encuentre de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales fijado previamente tiene derecho, a petición suya y al objeto de poder disfrutar efectivamente sus vacaciones anuales, a tomarlas en fecha distinta a la de la baja por enfermedad (véase la sentencia Vicente Pereda, antes citada, apartado 22).

21 De la mencionada jurisprudencia, relativa a un trabajador que se encuentra en situación de incapacidad laboral antes del inicio del período de vacaciones anuales retribuidas, resulta que carece de pertinencia el momento en que sobreviene dicha incapacidad. Por consiguiente, el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral.

22 En efecto, sería aleatorio y contrario a la finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, precisado en el apartado 19 de la presente sentencia, conceder ese derecho al trabajador únicamente a condición de que este último ya se encuentre en situación de incapacidad laboral cuando se inicie el período de vacaciones anuales retribuidas.

23 El Tribunal de Justicia ya ha declarado en este contexto que el nuevo período de vacaciones anuales –que se corresponde con la duración del solapamiento entre el período de vacaciones anuales inicialmente fijado y la baja por enfermedad–, del que el trabajador puede disfrutar una vez dado de alta médica, puede fijarse, en su caso, fuera del período de referencia de las vacaciones anuales en cuestión (véase, en este sentido, la sentencia Vicente Pereda, antes citada, apartado 23 y el fallo de la sentencia).

24 A la vista de cuanto precede debe responderse a la cuestión planteada que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral sobrevenida durante el período de vacaciones anuales retribuidas no tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con el período de incapacidad laboral. Costas

25 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 Quinta) declara:

El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones

nacionales que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral sobrevenida durante el período de vacaciones anuales retribuidas no tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con el período de incapacidad laboral. Safjan Ilešić Levits Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 21 de junio de 201