



Recopilación de la Jurisprudencia

AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

de 21 de febrero de 2013*

«Artículo 99 del Reglamento de Procedimiento — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Vacaciones anuales fijadas por la empresa coincidentes con una incapacidad temporal por enfermedad — Derecho a disfrutar de las vacaciones anuales durante otro período — Compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas»

En el asunto C-194/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social de Benidorm (Alicante), mediante resolución de 22 de febrero de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 26 de abril de 2012, en el procedimiento entre

Concepción Maestre García

y

Centros Comerciales Carrefour, S.A.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por la Sra. M. Berger, Presidenta de Sala, y los Sres. E. Levits (Ponente) y J.-J. Kasel, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

vista la decisión adoptada, oído el Abogado General, de resolver mediante auto motivado, con arreglo al artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia;

dicta el siguiente

Auto

- 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).

* Lengua de procedimiento: español.

- 2 Dicha petición fue presentada en el marco de un litigio entre la Sra. Maestre García y Centros Comerciales Carrefour, S.A. (en lo sucesivo, «Carrefour»), su empresario, en relación con la petición de la Sra. Maestre García de disfrutar de vacaciones anuales fuera del período fijado por la empresa, período durante el que ella se encontraba en situación de incapacidad temporal por enfermedad o, con carácter subsidiario, de obtener una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

- 3 El artículo 7 de la Directiva 2003/88, que lleva por título «Vacaciones anuales», está redactado en los siguientes términos:
- «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 El artículo 17 de la Directiva 2003/88 prevé que los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en determinados artículos de dicha Directiva. No se admite excepción alguna en lo que atañe al artículo 7 de ésta.

Normativa nacional

- 5 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 aplicable en la fecha en que se produjeron los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Estatuto»), regula específicamente la cuestión de las vacaciones anuales retribuidas y la de la incapacidad laboral temporal.
- 6 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 irrecurrible. 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 coincida 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.»

- 7 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.
- 8 El artículo 37, último párrafo, del Convenio colectivo de Grandes Almacenes 2009-2012 contiene una disposición semejante a la del último apartado del artículo 38 del Estatuto.

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 9 La Sra. Maestre García, empleada como cajera en Carrefour, estuvo en situación de incapacidad temporal por enfermedad del 4 de noviembre de 2010 al 20 de junio de 2011. Durante dicho período se fijó el calendario de planificación de vacaciones para el año 2011. A la demandante en el litigio principal se le asignó un período de vacaciones de diez días en invierno y otro de veintiún días en verano.
- 10 Los períodos de vacaciones que se le asignaron se solapaban con su incapacidad temporal por enfermedad. En consecuencia, la Sra. Maestre García pidió a su empresario que fijara dichos períodos en fechas posteriores a la finalización de su incapacidad temporal por enfermedad. Esta petición sólo fue aceptada respecto del período invernal, ya que en el caso del período estival se alegaron problemas de organización y de recursos humanos.
- 11 Con el fin de obtener el reconocimiento de su derecho a las vacaciones anuales del año 2011, la Sra. Maestre García interpuso una demanda en la que solicitaba, con carácter principal, que se condenara a Carrefour a concederle el período de vacaciones estivales de veintiún días del que no había podido disfrutar y, con carácter subsidiario, a pagarle una compensación económica.
- 12 Por albergar dudas sobre la solución del litigio que pende ante él, a la luz del Derecho de la Unión, en la medida en que los períodos de vacaciones anuales coinciden con un período de incapacidad temporal por enfermedad, el Juzgado de lo Social de Benidorm decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
 - «1) ¿El art. 7.1 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 con anterioridad al período de su disfrute y existieran razones de tipo productivo u organizativo que impidieran su disfrute en otro período ulterior?
 - 2) ¿El art. 7.1 de la Directiva 2003/88 [...] se opone a una interpretación de la normativa nacional que permita establecer de manera unilateral a la empresa un período de disfrute vacacional coincidente con un proceso de incapacidad temporal, si no hay manifestación previa sobre preferencia de disfrute de otro período por parte del trabajador y existiera acuerdo entre los representantes de los trabajadores en la empresa y la empresa que así lo permitiera?
 - 3) ¿El art. 7.1 de la Directiva 2003/88 [...] se opone a una interpretación de la normativa nacional que permita compensar económicamente las vacaciones no disfrutadas por razón de incapacidad temporal si existen razones productivas u organizativas que no permitan su disfrute efectivo pese a que no haya resolución del contrato de trabajo?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 13 Conforme al artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda deducirse claramente de la jurisprudencia, el Tribunal de Justicia podrá decidir en cualquier momento, tras oír al Abogado General, resolver mediante auto motivado haciendo referencia a la jurisprudencia de que se trate.
- 14 Dicho artículo debe aplicarse en el presente asunto.

Sobre las cuestiones primera y segunda

- 15 Mediante sus cuestiones primera y segunda, que procede tratar conjuntamente, el órgano jurisdiccional pregunta, esencialmente, si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una interpretación de la normativa nacional según la cual un trabajador que se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad durante el período de vacaciones anuales fijado unilateralmente en el calendario de vacaciones de la empresa en la que trabaja no tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales, al término de dicha incapacidad temporal, durante un período distinto al fijado inicialmente, en su caso fuera del período de referencia correspondiente, por razones de tipo productivo u organizativo de la empresa.
- 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-11757, 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, apartado 40).
- 18 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 que origina una incapacidad laboral (véase la sentencia de 21 de junio de 2012, ANGED, C-78/11, apartado 19).
- 19 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 en situación de incapacidad temporal 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 incapacidad temporal (véanse las sentencias de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Rec. p. I-8405, apartado 22, y ANGED, antes citada, apartado 20).
- 20 A este respecto, debe precisarse que el trabajador está facultado para presentar su petición de vacaciones anuales no sólo antes de la fecha en la que se hayan fijado las vacaciones anuales en el calendario de vacaciones de la empresa, sino también con posterioridad a esa fecha, expresando de ese

modo su desacuerdo con el período que se le ha asignado. En este contexto carece de relevancia toda disposición emanada de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de ésta que le deniegue dicha facultad.

- 21 Por consiguiente, si bien la Directiva 2003/88 no se opone a disposiciones o prácticas nacionales que permitan que un trabajador en situación de incapacidad temporal por enfermedad disfrute durante este período las vacaciones anuales retribuidas (sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, Rec. p. I-179, apartado 31), de la jurisprudencia citada en el apartado 19 del presente auto se desprende que, cuando el trabajador no desee disfrutar de sus vacaciones anuales durante ese período, el empresario está obligado a concederle vacaciones anuales en otro momento.
- 22 El Tribunal de Justicia ya ha declarado, respecto de la fijación de este nuevo período de vacaciones anuales, cuya duración equivaldrá al tiempo en que hayan coincidido el período de vacaciones anuales fijado inicialmente y la incapacidad temporal, que dicha fijación está sometida a las disposiciones y procedimientos de Derecho nacional aplicables a la fijación de las vacaciones de los trabajadores, teniendo en cuenta los diversos intereses concurrentes y, en particular, las razones imperiosas que se derivan de los intereses de la empresa (véase la sentencia Vicente Pereda, antes citada, apartado 22).
- 23 En cuanto al hecho de tener en cuenta los intereses de aquélla, el Tribunal de Justicia ha precisado que, en el supuesto de que tales intereses se opongan a que se acepte la solicitud del trabajador relativa al nuevo período de vacaciones anuales, el empresario está obligado a asignar al trabajador otro período de vacaciones anuales que éste proponga y que sea compatible con dichos intereses, sin excluir *a priori* que ese período pueda quedar fuera del período de referencia de las vacaciones anuales en cuestión (véase la sentencia Vicente Pereda, antes citada, apartado 23).
- 24 De estas consideraciones se desprende que el empresario no puede negarse a conceder al trabajador cualquier otro período de vacaciones anuales por razones vinculadas al interés de la empresa. En efecto, como se ha recordado en el apartado 17 del presente auto, habida cuenta de la especial importancia del derecho a las vacaciones anuales retribuidas por su condición de principio del Derecho social de la Unión, el hecho de que se tengan en cuenta los intereses de la empresa sólo puede traducirse en la facultad del empresario de negarse a conceder un período elegido por el trabajador y fijar en lugar de éste otro período situado, en su caso, fuera del período de referencia, y no en cuestionar la concesión de un período de vacaciones anuales posterior en cuanto a tal.
- 25 A la vista de cuanto precede, debe responderse a las cuestiones primera y segunda planteadas que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una interpretación de la normativa nacional según la cual un trabajador que se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad durante el período de vacaciones anuales fijado unilateralmente en el calendario de vacaciones de la empresa en la que trabaja no tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales, al término de dicha incapacidad temporal, durante un período distinto al fijado inicialmente, en su caso fuera del período de referencia correspondiente, por razones de tipo productivo u organizativo de la empresa.

Sobre la tercera cuestión

- 26 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una interpretación de la normativa nacional que permite que el período de vacaciones anuales del que el trabajador no haya podido disfrutar como consecuencia de una incapacidad laboral temporal se sustituya por una compensación económica, aunque no se haya extinguido la relación laboral, pero existen razones productivas u organizativas de la empresa que impiden al trabajador el disfrute efectivo de sus vacaciones anuales.

- 27 Para responder a esta pregunta debe recordarse en primer lugar que, según los propios términos del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, «el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral».
- 28 Así pues, según reiterada jurisprudencia (véanse las sentencias antes citadas Vicente Pereda, apartado 20 y jurisprudencia citada, así como Neidel, apartado 29 y jurisprudencia citada), en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, el trabajador debe normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo. Por lo tanto, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 sólo permite sustituir el derecho a vacaciones anuales retribuidas por una compensación económica en caso de que concluya la relación laboral.
- 29 Ahora bien, en el litigio principal consta que el contrato de trabajo de la Sra. Maestre García no se ha extinguido, de modo que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no autoriza el pago de una compensación económica, careciendo de pertinencia a este respecto las razones vinculadas al interés de la empresa que impedirían al trabajador disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales.
- 30 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión planteada que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una interpretación de la normativa nacional que permite que, mientras dure el contrato de trabajo, se sustituya por una compensación económica el período de vacaciones anuales del que no haya podido disfrutar el trabajador como consecuencia de una incapacidad laboral temporal.

Costas

- 31 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 Sexta) declara:

- 1) **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 una interpretación de la normativa nacional según la cual un trabajador que se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad durante el período de vacaciones anuales fijado unilateralmente en el calendario de vacaciones de la empresa en la que trabaja no tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales, al término de dicha incapacidad temporal, durante un período distinto al fijado inicialmente, en su caso fuera del período de referencia correspondiente, por razones de tipo productivo u organizativo de la empresa.**
- 2) **El artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una interpretación de la normativa nacional que permite que, mientras dure el contrato de trabajo, se sustituya por una compensación económica el período de vacaciones anuales del que no haya podido disfrutar el trabajador como consecuencia de una incapacidad laboral temporal.**

Firmas