



# Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL  
SR. HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE  
presentadas el 12 de diciembre de 2019<sup>1</sup>

**Asunto C-588/18**

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),  
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores  
(FESMC-UGT),  
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)  
contra  
Grupo de Empresas DIA, S. A.,  
Twins Alimentación, S. A.,**

(Petición de decisión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional)

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo —  
Artículos 5 y 7 — Descanso semanal — Vacaciones anuales — Autorización para ausentarse —  
Permiso retribuido — Finalidad del permiso retribuido distinta de la del descanso semanal y de las  
vacaciones anuales — Coincidencia de los permisos retribuidos con el descanso semanal o las  
vacaciones anuales»

## I. Introducción

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 5 y 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.<sup>2</sup>

2. Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio en materia de convenios colectivos entre, por un lado, determinadas organizaciones sindicales, a saber, la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (en lo sucesivo, «organizaciones sindicales»), y, por otro lado, el grupo de empresas DIA, S. A., y Twins Alimentación, S. A. (en lo sucesivo, «grupo de empresas»), y tiene por objeto que se diluciden las condiciones de aplicación de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 46 del Convenio colectivo del grupo de empresas Dia, S. A., y Twins Alimentación S. A. (en lo sucesivo, «Convenio colectivo del grupo de empresas»),<sup>3</sup> destinados a que los trabajadores puedan atender a obligaciones personales o familiares, cuando el hecho causante de dichos permisos coincide con el período de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas garantizado por el Derecho de la Unión.

<sup>1</sup> Lengua original: francés.

<sup>2</sup> DO 2003, L 299, p. 9.

<sup>3</sup> Este convenio colectivo se adoptó mediante la Resolución de 22 de agosto de 2016 de la Dirección General de Empleo por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas Dia, S. A., y Twins Alimentación, S. A. (BOE n.º 212, de 2 de septiembre de 2016, p. 63357).

3. El presente asunto brinda al Tribunal de Justicia la ocasión de recordar, a partir de la constatación de que los permisos retribuidos no tienen por objeto proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, sino solamente ofrecerles la facultad para solicitar puntualmente autorización para ausentarse durante la jornada, que la Directiva 2003/88 se limita a fijar disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, dejando a los Estados miembros libertad para adoptar normas más favorables para los trabajadores en los ámbitos que el Derecho de la Unión no abarca.

4. Al término de mi análisis propondré al Tribunal de Justicia, con carácter principal, que deduzca de ello que las normas nacionales, como las controvertidas en el litigio principal, que no pueden afectar a las disposiciones mínimas de la Directiva 2003/88 no están comprendidas en su ámbito de aplicación.

5. Con carácter subsidiario sostendré que los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88 no se oponen a normativas nacionales y convenios colectivos que no prevén que se concedan permisos retribuidos cuando las circunstancias que justifican su concesión acaezcan en días en los que no se trabaja.

6. A tal efecto explicaré, en primer lugar, las razones por las que considero que el alcance de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la coincidencia entre las bajas y las vacaciones anuales, que se basa en su diferente finalidad al objeto de extraer reglas protectoras de los derechos garantizados por la Directiva 2003/88, no debe ampliarse a los supuestos en los que el trabajador no se encuentra simultáneamente en la imposibilidad de trabajar y de descansar. En segundo lugar, haré hincapié en la flexibilidad del régimen del descanso semanal, que basta para justificar que se deniegue la concesión de permisos retribuidos durante este período.

## II. Marco jurídico

### A. Directiva 2003/88

7. El considerando 5 de la Directiva 2003/88 es del siguiente tenor:

«Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la [Unión] deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. En este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo.»

8. El artículo 1 de la Directiva, que lleva como epígrafe «Objeto y ámbito de aplicación», dispone lo siguiente en sus apartados 1 y 2:

«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 descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y

b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.»

9. El artículo 2 de la Directiva, cuyo epígrafe es «Definiciones», establece:

«A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;

2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo;

[...]

9) descanso adecuado: períodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.»

10. El artículo 5 de la Directiva, bajo el epígrafe «Descanso semanal», dispone:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

Cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de 24 horas.»

11. El artículo 7 de la Directiva 2003/88, que lleva como epígrafe «Vacaciones anuales», presenta el siguiente tenor:

«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.»

12. El artículo 15 de la Directiva dispone:

«La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales que sean más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.»

13. El artículo 17 de la Directiva, con el epígrafe «Excepciones», establece lo siguiente en sus apartados 1 y 2:

«1. Desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y en particular cuando se trate de:

a) ejecutivos dirigentes u otras personas con poder de decisión autónomo;

- b) trabajadores en régimen familiar, o
- c) trabajadores en actividades litúrgicas de iglesias y comunidades religiosas.

2. Mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales y siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o siempre que, en casos excepcionales en que por razones objetivas no sea posible la concesión de tales períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente a los trabajadores de que se trate, podrán establecerse las excepciones previstas en los apartados 3, 4 y 5.»

### ***B. Derecho español***

14. El Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>4</sup> (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), dispone lo siguiente en su artículo 37, que lleva como epígrafe «Descanso semanal, fiestas y permisos»:

«1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

[...]

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

[...]

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

<sup>4</sup> BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224.

- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

[...]»

15. El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, que lleva como epígrafe «Vacaciones anuales», establece:

«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 social 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

16. El artículo 46 del Convenio colectivo del grupo de empresas presenta el siguiente tenor:

«I. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguiente:

- A. Quince días naturales en caso de matrimonio, a disfrutar desde el momento del hecho causante, o el día inmediatamente anterior al mismo, a elección de trabajador/a.
- B. Tres días por nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. En el caso en el que el fallecimiento sea de cónyuge o hijo/a, éste se ampliará hasta 5 días. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el período se incrementará en un día.

- C. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- D. Un día por traslado de domicilio habitual.
- E. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- F. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este Convenio Colectivo.
- G. Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- H. Las horas precisas para concurrir a exámenes finales de los trabajadores y trabajadoras, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- I. Anualmente los trabajadores/as podrán disfrutar de hasta tres días más de licencia acumulables de uno en uno a cualquiera de los supuestos previstos en los apartados A), B) y D) anteriores, o hasta dos en el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o hijos/as, o, igualmente de uno en uno, con la excepción del previsto en el apartado 1), para los siguientes supuestos:
- 1) Un día, u ocho horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para acompañar a un hijo/a menor de 16 años para asistencia médica en consultorio en horas coincidentes con la jornada laboral del trabajador/a.
  - 2) Matrimonio de parientes hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad.
  - 3) Examen del permiso de conducir y asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición o venta por el trabajador de vivienda que deban hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral del trabajador.
- II. A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador/a aporte la certificación acreditativa de la misma conforme a los requisitos estipulados en las regulaciones autonómicas que resulte de aplicación.
- III. El trabajador/a deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.
- IV. A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador/a tuviera que recorrer más de 150 km, entre su residencia habitual y el lugar de destino.»
17. El Código Civil establece, por un lado, en su artículo 4.3 que «las disposiciones de este Código se aplicarán como supletorias en las materias regidas por otras leyes» y, por otro lado, en su artículo 5.2 que «en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles».

### III. Hechos del litigio principal y cuestiones prejudiciales

18. Mediante tres demandas que el tribunal remitente, la Audiencia Nacional, acordó acumular, sendas organizaciones sindicales le solicitan que declare que los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 46 del Convenio colectivo del grupo de empresas, con excepción del permiso por matrimonio, han de disfrutarse en un período en que el trabajador interesado tenga que trabajar para la empresa,<sup>5</sup> tanto en lo que respecta al primer día del permiso como a los siguientes. Por lo que se refiere al permiso por matrimonio, las organizaciones sindicales solicitan que su cómputo comience en un día en que el trabajador tenga que trabajar para la empresa.

19. El tribunal remitente recuerda que el descanso semanal de los trabajadores y las vacaciones anuales retribuidas se rigen por los artículos 37.1 y 38 del Estatuto de los Trabajadores, que transponen lo dispuesto en la Directiva 2003/88 en condiciones que, según afirma, superan los períodos mínimos que impone el Derecho de la Unión.<sup>6</sup>

20. Indica que el artículo 46 del Convenio colectivo del grupo de empresas da efecto, en condiciones más generosas, a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce a los trabajadores el derecho a disfrutar de permisos retribuidos. Estos permisos tienen como finalidad satisfacer determinadas necesidades de los trabajadores, como pueden ser, entre otras, el nacimiento de un hijo, la hospitalización, la intervención quirúrgica o el fallecimiento de un familiar cercano, así como el desempeño de funciones de representación sindical, que surgen durante la ejecución del contrato de trabajo y que justifican el reconocimiento del derecho a ausentarse del trabajo sin perder el derecho a remuneración.

21. El tribunal remitente señala que, en el citado artículo 46, así como en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se indica, con respecto al permiso por matrimonio, que su duración ha de computarse en días naturales. En dichos artículos no figura ninguna precisión con respecto a los demás permisos retribuidos ni en cuanto se refiere al *dies a quo* del permiso por matrimonio.

22. Dicho tribunal añade que, no obstante, el Código Civil, de aplicación supletoria, establece en su artículo 5.2 que el cómputo civil de los plazos no excluye los días inhábiles.

23. El tribunal remitente constata que la práctica habitual del grupo de empresas consiste en que el inicio de los permisos retribuidos tenga lugar en la fecha del hecho causante, se trate o no de un día de trabajo,<sup>7</sup> y en que se computen en días naturales.

24. Señala que las organizaciones sindicales fundan sus demandas en la sentencia n.º 145/2018 del Tribunal de Supremo, de 13 de febrero de 2018, que no constituye jurisprudencia; en esta sentencia se declaró, en relación con la regulación de los permisos retribuidos en un convenio sectorial<sup>8</sup> que, en aquellos casos en que el hecho causante del permiso retribuido acaece en día no laborable,<sup>9</sup> al que se asimila el día festivo, el inicio del permiso debe diferirse al primer día laborable siguiente.

5 En aras de la claridad en las presentes conclusiones, me he inclinado por utilizar las expresiones «días en que el trabajador tenga que trabajar para la empresa» o «días de trabajo», que corresponden a la definición que el tribunal remitente da al término «días hábiles» que él utiliza.

6 El tribunal remitente señala que «ambos preceptos mejoran las previsiones de la norma europea, pues el art. 37.1 fija los descansos semanales, con carácter general, en un mínimo de día y medio ininterrumpido, y el art. 38 confiere a las vacaciones anuales una duración mínima de treinta días naturales».

7 De las observaciones del grupo de empresas resulta que, cuando el hecho causante tiene lugar durante el descanso semanal, el trabajador no puede disfrutar de permisos remunerados porque no está trabajando.

8 En la vista se precisó que no se trataba del convenio aplicable en el litigio principal.

9 Entiéndase día en que el asalariado no tenga que trabajar.

25. El tribunal remitente subraya que la desestimación de las demandas de las organizaciones sindicales tendría como consecuencia que los trabajadores tuvieran que atender las situaciones de necesidad para las que están previstos los permisos retribuidos coincidiendo con períodos de descanso garantizados por el Derecho de la Unión.

26. En consecuencia, abriga dudas acerca del alcance de la interpretación del derecho al descanso semanal y a las vacaciones anuales establecido en los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88, cuya finalidad se ha precisado en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia: proteger eficazmente la seguridad y la salud de los trabajadores.

27. El tribunal remitente recuerda a este respecto que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el permiso garantizado por el Derecho de la Unión no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por este mismo Derecho, y que toda excepción al régimen de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido en la Directiva 2003/88 debe ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que dicha excepción permite proteger.

28. Señala, por otra parte, que los permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores tienen como finalidad satisfacer necesidades de los trabajadores de carácter personal o cívico, algunas de ellas vinculadas a la libertad sindical o a la asunción de cargas familiares.

29. Así pues, considera que, si alguno de los estados de necesidad que se enumeran en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene lugar coincidiendo con los descansos semanales o las vacaciones anuales, se superponen dos finalidades diferentes. Si se admitiera que, en tal caso, no cabe la posibilidad de diferir el disfrute del permiso retribuido a un momento distinto del período de descanso, este último podría vaciarse de contenido, puesto que los trabajadores tendrían que dedicar su tiempo de descanso semanal o sus vacaciones a resolver los problemas provocados por la aparición del estado de necesidad de que traen causa los permisos retribuidos.

30. Por consiguiente, el tribunal remitente duda de que sea conforme con los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88 la negativa a conceder a los trabajadores el derecho a disfrutar de los permisos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y recogidos en el artículo 46 del Convenio colectivo del grupo de empresas cuando el estado de necesidad para los que están previstos coincide con los períodos mínimos de descanso semanal y los días de vacaciones anuales retribuidas que se establecen en la Directiva. Pregunta asimismo si, en caso de coincidir en el tiempo, deberían articularse medidas para garantizar el disfrute efectivo de los períodos mínimos de descanso previstos por la Directiva.

31. En estas circunstancias, la Audiencia Nacional decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

- «1) El artículo 5 de la Directiva [2003/88] ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite simultanear el descanso semanal con el disfrute de permisos retribuidos para atender a finalidades distintas del descanso?
- 2) El artículo 7 de la Directiva [2003/88] ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite simultanear las vacaciones anuales con el disfrute de permisos retribuidos para atender a finalidades distintas del descanso, el ocio y el esparcimiento?»

32. Las organizaciones sindicales, el grupo de empresas, el Gobierno español y la Comisión Europea presentaron observaciones escritas ante el Tribunal de Justicia. También formularon observaciones orales en la vista que se celebró el 24 de septiembre de 2019.



#### IV. Análisis

33. Mediante las dos cuestiones prejudiciales, el tribunal remitente pregunta, en esencia, al Tribunal de Justicia si los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a normativas nacionales y convenios colectivos que no contemplan la concesión de permisos retribuidos cuando cualesquiera de los estados de necesidad para los que están previstos acaezca durante un período de descanso semanal o de vacaciones anuales.

34. En mi opinión, los elementos en los que se basan estas cuestiones prejudiciales merecen subrayarse. En efecto, el tribunal remitente pregunta, por un lado, por la *coincidencia entre períodos de descanso* previstos por la Directiva 2003/88 y *acontecimientos de la vida personal del trabajador* que habrían justificado, en virtud de las disposiciones nacionales aplicables, el disfrute de permisos retribuidos de haber acaecido durante el tiempo de trabajo, así como, por otro lado, por las medidas que deben adoptarse para garantizar la efectividad de los períodos de descanso previstos por la Directiva 2003/88.<sup>10</sup>

35. Por consiguiente, considero necesario esclarecer el objeto de las cuestiones prejudiciales antes de exponer las respuestas que podrían dárseles.

##### A. Sobre el objeto de las cuestiones prejudiciales

36. El tribunal remitente motiva la petición de decisión prejudicial en el riesgo de menoscabo para los períodos *mínimos*<sup>11</sup> de descanso garantizados por el Derecho de la Unión en la medida en que *las finalidades* de los permisos retribuidos son distintas de las finalidades de las vacaciones anuales y del descanso semanal.<sup>12</sup> En apoyo de la petición, el tribunal se refiere a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al solapamiento de los derechos a vacaciones anuales con, en particular, los derechos que se conceden en caso de enfermedad.<sup>13</sup>

37. Sin embargo, esta articulación con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que protege el derecho a las vacaciones anuales por consideraciones relacionadas con la salud del trabajador y su capacidad para trabajar, que resulta de la mera constatación por parte del tribunal remitente de una diferencia de finalidad entre el permiso retribuido y las vacaciones anuales, debe, a mi modo de ver, ponerse en tela de juicio.

10 Véanse los puntos 29 y 30 de las presentes conclusiones. Ha de señalarse que, si bien la petición de interpretación de las organizaciones sindicales se funda en una decisión del Tribunal Supremo (véase el punto 24 de las presentes conclusiones) favorable al *diferimiento del inicio del permiso* al primer día laborable siguiente cuando el hecho causante que justifica su concesión tiene lugar en día festivo o no laborable, dichas organizaciones sostuvieron, en respuesta a las preguntas que les formuló el Tribunal de Justicia, que las vacaciones anuales debían diferirse en caso de coincidencia con circunstancias que justificasen la concesión de permisos retribuidos, por analogía, en particular, con la solución adoptada en la sentencia de 21 de junio de 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372).

11 Véase asimismo la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT (C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981), apartados 35 a 37.

12 A este respecto, puede recordarse que el legislador español ha establecido diversos permisos retribuidos al objeto de que el trabajador pueda *atender a obligaciones personales* en las mejores condiciones posibles. De este modo, puede autorizarse al trabajador a interrumpir la ejecución del trabajo en caso de que tengan lugar en su vida privada o familiar determinados acontecimientos, como contraer matrimonio, el nacimiento de un hijo, el fallecimiento de un familiar, la atención médica de un pariente cercano, mudarse y cumplir deberes y derechos de carácter público como el voto o la representación de los trabajadores. El Convenio colectivo del grupo de empresas, negociado sobre esta base legal, especificó el *dies a quo* para el permiso por matrimonio, amplió el alcance de determinados derechos y estipuló su concesión en otros supuestos, como presentarse a exámenes académicos o del carné de conducir o asistir a la firma de documentos notariales de adquisición o venta de vivienda.

13 Véase el punto 61 de las presentes conclusiones.

38. Además, considero que pueden extraerse nuevos elementos de reflexión de la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT,<sup>14</sup> referida a la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 en el caso de normativas nacionales y de convenios colectivos que prevén la concesión de días de vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas al tiempo que excluyen el derecho a aplazar, total o parcialmente, los días de vacaciones adicionales en caso de enfermedad del trabajador.<sup>15</sup>

39. En estas circunstancias, considero necesario comprobar si los permisos retribuidos están comprendidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88 antes de entrar a examinar si la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que extrae consecuencias de las diferentes finalidades de las bajas y de las vacaciones anuales puede extrapolarse al supuesto de los derechos a permisos retribuidos.

### ***B. Sobre el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88***

40. Del tenor del artículo 1 de la Directiva 2003/88 resulta en particular que esta tiene por objeto establecer disposiciones mínimas para todos los trabajadores en los Estados miembros mediante una aproximación de las disposiciones nacionales relativas a los límites del tiempo de trabajo,<sup>16</sup> a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, a las vacaciones anuales, así como una protección adicional para los trabajadores nocturnos.

41. Esta Directiva no contempla disposiciones particulares relativas a autorizaciones que puedan concederse para ausentarse durante la jornada, sin pérdida de remuneración, por motivos distintos de los referidos a la seguridad y a la salud del trabajador,<sup>17</sup> que traen causa de la acumulación de períodos de trabajo al servicio del empleador.<sup>18</sup>

42. El artículo 15 de la Directiva 2003/88 establece la facultad de los Estados miembros para introducir disposiciones más favorables para los trabajadores que puedan compararse con las previstas en la Directiva con objeto de garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.<sup>19</sup> En el caso de autos, así sucede con lo que el Derecho español establece en relación con los períodos de descanso semanal y de vacaciones anuales, que según el tribunal remitente superan los mínimos establecidos por el Derecho de la Unión, pero no con los permisos retribuidos.<sup>20</sup>

43. Aunque estos permisos se añaden a las vacaciones anuales previstas por la Directiva 2003/88, tienen una naturaleza distinta y persiguen finalidades diferentes. En efecto, debe recordarse que se trata de *autorizaciones para interrumpir la ejecución del contrato de trabajo*, de una duración que va desde unas pocas horas hasta varios días, que tienen por objeto mejorar la conciliación de las responsabilidades profesionales del trabajador con las de su vida privada o familiar, en días en que este tiene que trabajar para la empresa.

14 C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981.

15 *Ibidem*, apartados 39 y 40.

16 Véase, a este respecto, la sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros (C-147/17, EU:C:2018:926), apartado 39.

17 Véase la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT (C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981), apartados 34, 47 y 48.

18 Véanse las sentencias de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 37, y de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 28.

19 Véanse las sentencias de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), apartados 41 a 43, y de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT (C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981), apartado 49 y jurisprudencia citada.

20 Véase el punto 20 de las presentes conclusiones.

44. De este modo, el trabajador puede reclamar los permisos retribuidos por motivos que no guardan relación con la actividad profesional.<sup>21</sup> Su comparación con las disposiciones de la Directiva 2003/88 pone claramente de manifiesto que no tienen por objeto proteger la seguridad o la salud del trabajador ligadas a la realización del trabajo.

45. Por consiguiente, debe comenzarse por señalar que, al conceder permisos retribuidos, el legislador español no ha ejercido la facultad que el artículo 15 de la Directiva 2003/88 reconoce a los Estados miembros.<sup>22</sup>

46. Así pues, al establecer, por iniciativa propia, en favor de los trabajadores, derechos que persiguen un objetivo distinto del perseguido por la Directiva, el legislador español ha ejercido su competencia fuera del ámbito que esta regula.<sup>23</sup>

47. A este respecto, debe tenerse en cuenta el alcance de la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT,<sup>24</sup> referida a unos derechos a vacaciones anuales retribuidas que exceden de la duración mínima de cuatro semanas prevista en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88. Según el Tribunal de Justicia, estos derechos concedidos por los Estados miembros o los interlocutores sociales al amparo de la facultad que se establece en el artículo 15 de la Directiva 2003/88,<sup>25</sup> así como también los requisitos para su eventual aplazamiento en caso de que el trabajador se ponga enfermo durante las vacaciones, forman parte del ámbito de ejercicio de la competencia que conservan los Estados miembros, sin que se rijan por esta Directiva ni estén incluidos en su ámbito de aplicación.<sup>26</sup>

48. Ha de señalarse que en la citada sentencia se recuerda con claridad que, cuando las disposiciones del Derecho de la Unión en el ámbito de que se trate no regulan un aspecto y no imponen ninguna obligación específica a los Estados miembros en relación con una situación determinada, estos conservan la libertad para ejercer su competencia.

49. En consecuencia, considero que la solución a la que se llega en dicha sentencia en cuanto al derecho a las vacaciones anuales, prescrito por la Directiva 2003/88, puede extrapolarse, a través de un razonamiento *a fortiori*, cuando las disposiciones en cuestión han sido adoptadas por los Estados miembros o los interlocutores sociales en un ámbito totalmente distinto del regulado por el Derecho de la Unión.

50. En segundo lugar, por lo que se refiere al límite con que se encuentra el ejercicio por parte de los Estados miembros de su competencia, recordado por el Tribunal de Justicia en la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT,<sup>27</sup> a saber, que no se menoscabe la protección mínima que garantiza el artículo 7 de la Directiva 2003/88,<sup>28</sup> considero que el derecho a los permisos retribuidos

21 Véanse la nota 70 y los puntos 103 a 107 de las presentes conclusiones.

22 Véase, por analogía, la sentencia de 10 de julio de 2014, Julián Hernández y otros (C-198/13, EU:C:2014:2055), apartados 39, 41, 44 y 45. Hasta donde sé, existen normativas nacionales análogas, con distinto alcance, en Bélgica, Bulgaria, Alemania, Francia, Croacia, Italia, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia y Finlandia. Ha de señalarse, en relación con el régimen de los derechos concedidos, que este puede depender de la duración del tiempo de trabajo y de las condiciones de aplicación de los permisos.

23 Debe observarse, por lo demás, que no se ha sostenido que la legislación española constituya, en parte, la transposición de la cláusula 7 del Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, celebrado el 18 de junio de 2009, que figura en el anexo de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO 2010, L 68, p. 13), vigente hasta el 1 de agosto de 2022, cláusula que lleva como epígrafe «Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor». Esta Directiva será derogada con efectos desde el 2 de agosto de 2022 por la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18 (DO 2019, L 188, p. 79) (véase el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2019/1158). La cláusula 7 del referido Acuerdo Marco será sustituida por el artículo 7 de esta Directiva, que reproduce, en esencia, las mismas disposiciones.

24 C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981. Véase el punto 38 de las presentes conclusiones.

25 *Ibidem*, apartados 34 y 35.

26 *Ibidem*, apartado 52 y jurisprudencia citada.

27 C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981.

28 *Ibidem*, apartados 35 y 51 y jurisprudencia citada.

que se concede al trabajador con objeto de facilitar la conciliación entre su vida privada y sus deberes profesionales en su tiempo de trabajo no puede de por sí menoscabar la facultad para ejercer su derecho al descanso semanal o anual, que es el único objetivo que persigue la Directiva 2003/88.<sup>29</sup> En efecto, a falta de situaciones concretas puestas en conocimiento del Tribunal de Justicia, resulta difícil concebir de qué manera, en la práctica, unos derechos a permisos *adicionales*, establecidos por el legislador nacional, que se encuentran a disposición del trabajador *más allá de los mínimos previstos por la Directiva 2003/88*<sup>30</sup> podrían *menoscabar los derechos al descanso estipulados en la misma*.<sup>31</sup>

51. También en la línea de la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT,<sup>32</sup> debe señalarse asimismo que no se produce menoscabo en la coherencia de la Directiva 2003/88 ni en los objetivos que persigue.<sup>33</sup> A este respecto, si el legislador nacional no hubiese establecido derechos a permisos retribuidos con objeto de que se pueda autorizar al trabajador a ausentarse, a petición suya, cuando un acontecimiento de su vida personal tiene lugar durante su tiempo de trabajo, la cuestión de la efectividad de las vacaciones anuales o del descanso semanal, cuando tiene lugar ese acontecimiento, no se plantearía a la luz del Derecho de la Unión.

52. Esta apreciación pone de relieve, a mi parecer, el hecho de que, en el presente caso, solo puede contemplarse que haya menoscabo para la efectividad de las vacaciones anuales o del descanso semanal si se reputa que cualquier acontecimiento que pueda impedir al trabajador disfrutar plenamente un período de descanso u ocio justifica que se le concedan permisos adicionales para que la finalidad de las vacaciones anuales quede protegida.<sup>34</sup>

53. Sin embargo, no es este el objetivo que persigue la Directiva 2003/88. Sus disposiciones son el resultado de la búsqueda de un justo equilibrio entre un tiempo de trabajo y unas duraciones mínimas de los descansos,<sup>35</sup> con vistas a que el trabajador reanude la actividad profesional.<sup>36</sup> Dichas disposiciones tienen como consecuencia que se le *confiera únicamente el derecho a exigir al empleador* que dé efecto a los *períodos de descanso* garantizados por la Directiva.

54. Además, la protección mínima que se garantiza al trabajador en virtud de los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88 no puede presentar diversos grados en función de las iniciativas de los Estados miembros de adoptar o no disposiciones especiales análogas a las aplicables en España.

55. De las anteriores consideraciones deduzco que las cuestiones prejudiciales no deben llevar al Tribunal de Justicia a controlar las condiciones de disfrute de un derecho a permisos retribuidos regulado por el legislador nacional, por cuanto este derecho no guarda relación con la capacidad del trabajador para efectuar su trabajo y, como tal, no puede menoscabar la efectividad del derecho al descanso semanal o a las vacaciones anuales, garantizado por la Directiva 2003/88, ni el objetivo que esta persigue.

29 Cosa distinta podría decirse, en mi opinión, si se obligase al trabajador a tomar vacaciones anuales en respuesta a una solicitud de permiso retribuido o si la duración de los permisos se descontara de las vacaciones anuales. Véase asimismo, por analogía, la jurisprudencia citada en el apartado 35 de la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT (C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981), mediante la que el Tribunal de Justicia recordó los límites impuestos a los Estados miembros para que se garantice la efectividad del período mínimo de descanso de cuatro semanas.

30 Véase el punto 42 de las presentes conclusiones.

31 Véase el punto 71 de las presentes conclusiones.

32 C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981.

33 *Ibidem*, apartado 51.

34 Véanse los puntos 29 y 71 de las presentes conclusiones.

35 Véase, en relación con este particular, la exposición más pormenorizada que figura en los puntos 72 a 76 de las presentes conclusiones.

36 Sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16), EU:C:2018:871, apartado 47.

56. En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia, con carácter principal, que declare que las normativas nacionales y convenios colectivos que prevén la concesión de permisos retribuidos con objeto de que el trabajador pueda ausentarse en días de trabajo para atender a sus obligaciones personales o familiares no entran en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88.

57. Si no obstante el Tribunal de Justicia no compartiese esta postura por considerar que basta con que se alegue un *riesgo de menoscabo para la finalidad* de los períodos *mínimos* de descanso previstos por la Directiva 2003/88 como resultado de las disposiciones nacionales controvertidas<sup>37</sup> y que tal riesgo puede conjurarse aplazando los descansos garantizados por esta Directiva,<sup>38</sup> considero que el Tribunal de Justicia deberá pronunciarse acerca de si su jurisprudencia relativa a la diferencia de finalidad de las bajas y las vacaciones, en caso de solapamiento entre ambas, puede extrapolarse a los permisos retribuidos.

58. Por lo tanto, paso a exponer los elementos que pretendo someter a la consideración del Tribunal de Justicia. Dado que no existe jurisprudencia sobre el supuesto de la coincidencia entre derechos a baja o permisos y derechos al descanso semanal, examinaré este supuesto una vez haya examinado el de la coincidencia entre un derecho a permiso retribuido y otro a vacaciones anuales.

### ***C. Sobre la aplicación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en caso de coincidencia entre un derecho a baja y otro a vacaciones anuales***

59. En mi opinión, la cuestión de principio que debe resolver el Tribunal de Justicia es si la búsqueda de la finalidad de las bajas, en caso de coincidencia con el derecho a las vacaciones anuales, debe ampliarse a los permisos retribuidos, a semejanza de lo que el Tribunal de Justicia consideró a propósito de la baja por motivo de convalecencia,<sup>39</sup> en tanto que baja destinada a mejorar el «estado de salud de los trabajadores»<sup>40</sup> que les impide trabajar. En otras palabras, se trata de determinar qué justifica el recurso, de manera general, al criterio de la finalidad de distintos derechos a períodos de inactividad laboral en caso de solapamiento entre ellos en el marco de la ejecución del contrato de trabajo.<sup>41</sup>

60. Por lo tanto, voy a recordar las líneas maestras de esta jurisprudencia a fin de extraer el criterio principal que de ella se desprende para seguidamente pasar a comprobar si puede ampliarse al derecho a los permisos retribuidos.

<sup>37</sup> Extremo que corresponde comprobar al tribunal remitente.

<sup>38</sup> Véase, a este respecto, la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT (C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981), apartado 39.

<sup>39</sup> Véase la sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), apartado 27.

<sup>40</sup> Expresión extraída de la sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), apartado 30.

<sup>41</sup> En efecto, es preciso subrayar la importancia de este requisito relativo a la ejecución del trabajo, que permite realizar una distinción con el permiso parental. Véase, a este respecto, la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 35.

### 1. Sobre el criterio dimanante de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la diferencia de finalidad de los derechos a baja y a vacaciones

61. Habida cuenta de que los permisos retribuidos han sido establecidos por el legislador nacional en un ámbito que no se rige por el Derecho de la Unión,<sup>42</sup> debe atenderse a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a un supuesto análogo, el del solapamiento entre las vacaciones anuales y la baja por enfermedad<sup>43</sup> o la baja por convalecencia,<sup>44</sup> que se rigen por el Derecho nacional. Esta jurisprudencia lleva a que se tenga que indagar acerca de la finalidad de distintos derechos a períodos de inactividad laboral que coexisten.

62. A este respecto, en la sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn,<sup>45</sup> el Tribunal de Justicia recordó con claridad el razonamiento que ha de seguirse, y que comienza con el recordatorio de que «la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento, difiere de la correspondiente al derecho a causar baja por enfermedad, que se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad».<sup>46</sup>

63. Este razonamiento continúa con la deducción constante de que, «habida cuenta de las finalidades divergentes de esos dos tipos de períodos de [inactividad laboral], [...] 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».<sup>47</sup>

64. Por consiguiente, según el Tribunal de Justicia, ha de determinarse si, a la vista de la eventual diferencia de finalidad entre dos períodos de inactividad laboral, el solapamiento entre uno y otro puede impedir que se disfruten posteriormente las vacaciones anuales adquiridas por el trabajador.<sup>48</sup>

42 Como recordatorio, a la inversa, cuando dos derechos se encuentran garantizados por el Derecho de la Unión, un permiso garantizado por el Derecho de la Unión no puede menoscabar, según reiterada jurisprudencia, otro derecho a disfrutar de otro permiso con distinta finalidad que el primero. Véase, en particular, la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dice (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 37 y jurisprudencia citada. Este principio, reconocido para el supuesto de que coincidan las vacaciones anuales con el permiso de maternidad [véase la sentencia de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160), apartados 33 y 41], se ha ampliado al supuesto de coincidencia del permiso parental con el permiso de maternidad [véanse las sentencias de 14 de abril de 2005, Comisión/Luxemburgo (C-519/03, EU:C:2005:234), apartado 33, y de 20 de septiembre de 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536), apartados 56 y 57]. No resulta aplicable para decidir si un período de permiso parental debe o no asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a vacaciones anuales retribuidas [véase la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartados 26 y 37].

43 El Tribunal de Justicia ha declarado que, «a diferencia de los derechos a permiso de maternidad o a permiso parental [...], el derecho a [baja] por enfermedad y las modalidades de su ejercicio no se rigen por el Derecho [de la Unión] en el estado actual de desarrollo de este Derecho» [sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 27].

Con respecto a decisiones anteriores relativas a casos de solapamiento entre períodos de vacaciones anuales y bajas por enfermedad, véase la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). En aquel asunto, el trabajador se encontraba de baja por enfermedad durante el período de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa.

Véase asimismo, a efectos de su aproximación con las circunstancias que sirven de base para la segunda cuestión prejudicial, la sentencia de 21 de junio de 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), que versaba sobre un caso de *incapacidad laboral que sobrevino durante las vacaciones anuales* (apartado 24 de esa sentencia). En aquella ocasión, el Tribunal de Justicia precisó que «carece de pertinencia el momento en que sobreviene dicha incapacidad» (apartado 21).

Véase también la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT (C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981), referida a la negativa a aplazar el período de vacaciones anuales retribuidas durante el que el trabajador había estado enfermo cuando la falta de aplazamiento no tiene como efecto que la duración efectiva de las vacaciones anuales retribuidas caiga por debajo de cuatro semanas.

44 Véase la sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), apartado 29.

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 Sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), apartado 25, en el que el Tribunal de Justicia se refiere a la sentencia de 21 de junio de 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), apartado 19 y jurisprudencia citada. El Tribunal de Justicia realizó esta apreciación por vez primera en la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 25, tras haberlo reconocido para el supuesto del permiso de maternidad, que tiene por objeto en particular proteger el estado de salud de la trabajadora [véanse las sentencias de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160), apartado 32, y de 20 de septiembre de 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536), apartado 30]. Véase asimismo la jurisprudencia que se cita en el punto 69 de las presentes conclusiones.

47 Sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), apartado 26. El subrayado es mío. El Tribunal de Justicia hace referencia a las sentencias de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542), apartado 22, y de 21 de junio de 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), apartado 20.

48 Véase la sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), apartado 27.

65. Ahora bien, ¿basta con que se constate la diferencia de finalidad de dos tipos de períodos de inactividad laboral para considerar que, en todos los casos, los derechos a vacaciones anuales adquiridos por el trabajador pueden verse afectados?

66. Considero que no, ya que, más allá de la constatación de la finalidad que es propia a cada uno de tales derechos a períodos de inactividad laboral, el estado de salud del trabajador, que justifica la interrupción de la ejecución del contrato de trabajo,<sup>49</sup> constituye el pilar de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, protectora de la efectividad de las vacaciones anuales<sup>50</sup> previstas por la Directiva 2003/88. Estas se basan en diversos principios constantes.

67. En primer lugar, el Tribunal de Justicia ha tomado en consideración el objetivo común de proteger la salud del trabajador merced a dos tipos de períodos de inactividad laboral, a saber, las vacaciones anuales y la baja por enfermedad, a que viene obligado el empleador tanto por la Directiva 2003/88 como por el Convenio n.º 132 de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 de junio de 1970, relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado).<sup>51</sup>

68. En segundo lugar, el Tribunal de Justicia ha subrayado las características de la baja por enfermedad que hacen que el efecto positivo del derecho a las vacaciones anuales retribuidas para la seguridad y la salud del trabajador no pueda desplegarse plenamente.<sup>52</sup> Se trata de la incapacidad para trabajar inmediata por causa del estado de salud del trabajador, de la existencia de limitaciones físicas o psíquicas asociadas a la enfermedad,<sup>53</sup> de la imprevisibilidad de la aparición de esta incapacidad para trabajar, de su carácter ajeno a la voluntad del trabajador<sup>54</sup> y de la falta de suspensión de la relación laboral.<sup>55</sup>

69. Concretamente, no cabe duda de que, en tales circunstancias, el trabajador enfermo no solo se encuentra incapacitado para trabajar, sino también para «descans[ar] de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo y [...] dispon[er] de un período de ocio y esparcimiento»<sup>56</sup> con vistas a la reanudación ulterior de su actividad profesional.<sup>57</sup>

70. De este modo, la coexistencia de dos derechos a períodos de inactividad laboral que tienen exclusivamente por objeto proteger la seguridad y la salud del trabajador mediante una obligación de no trabajar ha justificado, a mi parecer, que el Tribunal de Justicia haya considerado que deben disfrutarse por separado.

49 Este criterio permite, en particular, distinguir las bajas y permisos destinados a que se restablezca el estado de salud del trabajador del permiso parental, previsto por el Derecho de la Unión, que tiene una finalidad propia. Véase, a este respecto, la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 35.

50 Véase la sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), apartado 26.

51 Véase la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartados 37 y 38. El artículo 5, apartado 4, de este Convenio establece que «las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios». Dejando de lado el hecho de que la referencia que el Tribunal de Justicia hizo a esta disposición era necesaria para abordar la cuestión de los requisitos para la concesión del derecho a las vacaciones anuales [véase la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 41], resulta interesante constatar que se limita a los acontecimientos que afectan y sufre el propio trabajador, especialmente en caso de riesgos para su salud que justifican, por principio, que no se descuente su ausencia de los períodos de trabajo efectivo. Véanse asimismo las sentencias de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), apartado 42; de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 32, y de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871), apartado 81.

52 Véase la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), apartado 32.

53 Véase la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 33, *a contrario sensu*.

54 Véase la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 32 y jurisprudencia citada.

55 Véase la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartado 35, *a contrario sensu*.

56 Sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871), apartado 41 y jurisprudencia citada.

57 Véase la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871), apartado 47. Véase asimismo el punto 62 de las presentes conclusiones.

71. En tercer lugar, el Tribunal de Justicia ha deducido de lo anterior que las vacaciones anuales debían aplazarse para que el trabajador las pudiera «disfrutar efectivamente».<sup>58</sup> A este respecto estimo oportuno precisar el sentido de esta expresión habida cuenta de la fundamentación del auto de remisión.<sup>59</sup> En efecto, la fundamentación deja que se trasluzca una concepción según la cual durante el período de descanso el trabajador debe obligatoriamente descansar.<sup>60</sup>

72. Sin embargo, tal interpretación no puede deducirse de las disposiciones de la Directiva 2003/88, por un lado, por razón de las definiciones de «período de descanso» y de «descanso adecuado» que figuran en el artículo 2, en relación con el considerando 5. Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ha precisado que los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» se excluyen mutuamente.<sup>61</sup>

73. Por otro lado, ha de recordarse que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 tiene por objeto garantizar, en particular, que el trabajador pueda disfrutar *de un descanso efectivo*, en atención a la protección eficaz de su seguridad y salud, al disponer que el período mínimo de vacaciones anuales no pueda sustituirse por una compensación económica, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

74. Por consiguiente, para garantizar la efectividad del derecho a vacaciones previsto por la Directiva basta con que las medidas adoptadas por los Estados miembros<sup>62</sup> sean aplicadas por el empleador.<sup>63</sup> Concretamente, solo la facultad conferida al trabajador para ausentarse del trabajo durante un período de vacaciones anuales queda protegida cuando, por razones ajenas a su voluntad, aquel no está en condiciones de ejercerla.<sup>64</sup>

75. A este respecto, también cabe esgrimir como argumento que el derecho que un trabajador ha adquirido a vacaciones anuales tiene como consecuencia que, en caso de que concluya la relación laboral, se adeude una compensación económica para que no se menoscabe la esencia misma del derecho.<sup>65</sup> Así pues, el abono de una compensación económica cuando el trabajador no ha podido gozar de esta facultad<sup>66</sup> confirma que no se trata de indagar acerca de si el descanso ha sido *efectivo en el sentido de que ha surtido verdaderamente efectos benéficos*, o, dicho de otro modo, si el trabajador ha descansado o se ha esparcido verdaderamente en las vacaciones.

76. Basta con que no haya estado sujeto, *frente al empleador*, a ninguna obligación que pueda impedirle dedicarse, libre e ininterrumpidamente, a sus propios intereses.<sup>67</sup>

77. A la luz de estas consideraciones me dispongo a continuar con el examen de la cuestión de la ampliación de esta jurisprudencia al derecho a los permisos retribuidos en caso de solapamiento con las vacaciones anuales.

58 Véase el punto 63 de las presentes conclusiones.

59 Véanse los puntos 29 y 52 de las presentes conclusiones.

60 Véase asimismo el punto 83 de las presentes conclusiones.

61 Véase la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), apartado 55 y jurisprudencia citada.

62 A este respecto ha de recordarse que la propia constitución de los derechos a vacaciones anuales se deriva del Derecho de la Unión [véase la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 28] y que las condiciones de ejercicio y de aplicación de estos derechos se dejan a la apreciación de los Estados miembros, dentro de los límites de la protección mínima garantizada por las disposiciones del Derecho de la Unión [véase la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT (C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981), apartado 35].

63 Véase la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 63.

64 Véase la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 49.

65 Véase la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871), apartado 49.

66 Véase la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 52.

67 Véase la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 94.



## *2. Sobre la ampliación de la jurisprudencia relativa a la diferencia de finalidad de las bajas y de las vacaciones en caso de circunstancias que justifican la concesión de permisos retribuidos*

78. Debe comenzarse por recordar una vez más que los permisos retribuidos tienen como finalidad general favorecer la conciliación entre la vida profesional y determinadas circunstancias de la vida privada o pública que tienen lugar en el tiempo de trabajo.

79. Estos permisos no pueden asimilarse a las bajas que se conceden por razón de enfermedad debido a las circunstancias que justifican su concesión. En efecto, exceptuando las consultas médicas,<sup>68</sup> los acontecimientos que permiten al trabajador disfrutar de ellos no guardan relación directa con su estado de salud.

80. En segundo término, resulta evidente que la capacidad para trabajar del trabajador no se encuentra afectada, puesto que los permisos retribuidos se establecieron precisamente con el objeto de que pudiera interrumpir la ejecución del contrato de trabajo.

81. Por último, el trabajador «podrá ausentarse»<sup>69</sup> por muy diversas circunstancias en función de un grado de urgencia o de previsibilidad variable<sup>70</sup> por motivos cuya importancia e incidencia en su vida privada él aprecia, a diferencia de la baja por enfermedad.<sup>71</sup>

82. Por consiguiente, habida cuenta de que ninguno de los motivos de concesión de los permisos retribuidos guarda relación con la capacidad del interesado para trabajar, no me parece que proceda ampliar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que extrae consecuencias de la doble finalidad de los períodos de inactividad laboral a la luz de la Directiva 2003/88.

83. Lo único que podría justificar la solución opuesta sería una concepción extensiva de la finalidad de los períodos de inactividad laboral que pasara por la búsqueda de la inexistencia de obstáculos para el descanso y un período ocio y esparcimiento.<sup>72</sup> Tal concepción llevaría a que se tomaran en consideración, por ejemplo, los acontecimientos graves de la vida personal, como el fallecimiento o la hospitalización de un familiar, que son tan imprevisibles como la enfermedad del trabajador, así como sus consecuencias con respecto a la finalidad del derecho a las vacaciones anuales.

84. En efecto, en tal caso, como han alegado las organizaciones sindicales en el asunto principal, el trabajador estaría sujeto a limitaciones físicas, o incluso psíquicas, análogas a las que una enfermedad podría ocasionar y que justificarían que, por su seguridad o su salud, se interrumpiese varios días la ejecución del trabajo merced a la concesión de permisos retribuidos. Asimismo, desde esta óptica,

68 Se trata del permiso contemplado en el artículo 46, apartado I, letra G, del Convenio colectivo del grupo de empresas. Este permiso permite al trabajador disponer del «tiempo preciso» para «la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral». Ha de señalarse que este requisito vinculado a la jornada laboral vuelve a recordarse en esta disposición, lo que me lleva a excluirlo de mi análisis.

69 Esta es la expresión que figura en las disposiciones nacionales controvertidas.

70 En la práctica, en la gran mayoría de los casos, el riesgo de que se menoscabe la duración mínima de las vacaciones anuales debería ser muy limitado, habida cuenta de las circunstancias de que se trata o de la duración de la autorización para ausentarse o de la organización del trabajo, por ejemplo, en franjas horarias fijas o variables, cuya apreciación corresponderá al juez nacional caso por caso.

De este modo, a mi parecer, deben distinguirse las circunstancias imprevisibles de las que, en principio, son previsibles, como el matrimonio, la mudanza [véase la sentencia de 20 de septiembre de 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536), apartados 41 y 42], las elecciones, el ejercicio de un mandato sindical o la participación en una actividad judicial, para las que el trabajador debe poder organizarse, bien escogiendo el período de vacaciones anuales, bien solicitando el aplazamiento de las fechas de estas si el Derecho aplicable y la organización del trabajo lo permiten [véase, en relación con este último particular, a modo de ejemplo, la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542), apartado 11].

71 La baja por enfermedad obliga al empleador [véase la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 61] debido a que está ligada a la incapacidad del trabajador para trabajar certificada por un tercero cualificado para ordenar la interrupción del trabajo [véase la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 41].

72 Véase el punto 69 de las presentes conclusiones.

dado que algunos de estos permisos tienen como finalidad que el trabajador pueda realizar gestiones que resultan necesarias por el acontecimiento que se ha producido, la finalidad de las vacaciones anuales, descansar y disponer de un período de ocio, no quedaría protegida en caso de que los permisos retribuidos se concediesen únicamente durante el tiempo de trabajo.

85. Sin embargo, como ya se ha expuesto, a la luz de la Directiva 2003/88, no me parece que tal interpretación esté fundada.<sup>73</sup> Además, tendría como efecto, en la práctica, que tuviera que valorarse caso por caso si, según las circunstancias, el trabajador ha estado *verdaderamente* en condiciones de descansar o esparcirse, cuando la única exigencia que se deriva de la Directiva es que no esté sujeto durante las vacaciones anuales a obligación alguna frente al empleador.

86. De inmediato pueden distinguirse los inconvenientes de tal valoración caso por caso, que además depende de la apreciación personal de cada trabajador. Por ejemplo, si este cuida de su progenitor o de su hijo enfermo durante las vacaciones anuales, ¿es esa libre elección susceptible de perjudicar necesariamente al beneficio de estas? De manera más general, si el trabajador toma la decisión de no descansar por diversas razones, ¿qué consecuencias deberán extraerse de ello?

87. Así pues, contemplar la ampliación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, sobre la base de la mera constatación de la diferencia de finalidad de los períodos de inactividad laboral, a unas circunstancias que no guardan relación con la capacidad para trabajar de la persona aquejada directamente de una enfermedad no me parece justificado ni a la luz de las disposiciones de la Directiva 2003/88, como las interpreta el Tribunal de Justicia, ni si se atiende a consideraciones de oportunidad a efectos de su aplicación.

88. Por lo demás, también resulta necesario calibrar el efecto disuasorio que la decisión del Tribunal de Justicia podría tener sobre las elecciones de los Estados miembros y, en su caso, de los interlocutores sociales de conceder derechos más favorables para el trabajador.<sup>74</sup>

89. Considero que estas iniciativas pueden haberse adoptado en atención a tres factores: primero, el objetivo, que ciertamente se persigue en materia de política social pero que se sitúa fuera del ámbito considerado, de la protección de la seguridad y la salud del trabajador regulado por la Directiva 2003/88; segundo, las condiciones de ordenación del tiempo de trabajo, consideradas en su conjunto, como la duración del tiempo de trabajo y la superación de los períodos mínimos de descanso previstos por la Directiva,<sup>75</sup> y tercero, el papel que se reserva a la negociación colectiva.

90. A este respecto, por lo que se refiere a los interlocutores sociales, el Tribunal de Justicia ha señalado que estos procuran establecer un equilibrio entre sus respectivos intereses al ejercer su derecho fundamental a la negociación colectiva reconocido en el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

<sup>73</sup> Véanse los puntos 50 y 71 y siguientes de las presentes conclusiones.

<sup>74</sup> A este respecto, ha de recordarse que en muchos Estados miembros se han adoptado disposiciones análogas a las controvertidas en el asunto principal; véase la nota 22.

<sup>75</sup> Véase la nota 22.

<sup>76</sup> Sentencia de 19 de septiembre de 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734), apartado 68 y jurisprudencia citada.

91. Por lo tanto, considero que la determinación de las modalidades concretas de la aplicación de los permisos retribuidos desconectados del estado de salud del trabajador pasa por que se interpreten exclusivamente las disposiciones nacionales por parte de las autoridades competentes para no vaciar de contenido los derechos a los permisos retribuidos.<sup>77</sup>

92. Por consiguiente, con carácter subsidiario, propongo al Tribunal de Justicia que declare que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no se opone a normativas nacionales y convenios colectivos que no prevén que se concedan permisos retribuidos cuando las circunstancias que justifican su concesión acaezcan en días en los que no se trabaja.

#### ***D. Sobre el supuesto del solapamiento del derecho al descanso semanal con los permisos retribuidos***

93. En lo que atañe al derecho al descanso semanal, ha de recordarse que el Tribunal de Justicia no ha tenido por el momento ocasión de pronunciarse sobre el supuesto de que este coincida con derechos a baja o permiso.

94. En consecuencia, expondré, por un lado, los principios aplicables a la puesta en ejecución de los períodos de descanso semanal. Subrayaré, por otro lado, las especificidades del régimen de este descanso, que en mi opinión permiten que el Tribunal de Justicia considere que, en caso de que coincida con un acontecimiento que habría justificado la concesión de un permiso retribuido de haberse producido en el tiempo de trabajo, el trabajador no pueda reclamarlos.

##### *1. Sobre los principios aplicables a los períodos de descanso semanal*

95. En el artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88, el «período de descanso» se define sin distinguir según sea diario, semanal o anual.

96. De reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que los principios aplicables en materia de descanso semanal son esencialmente análogos a los relativos a las vacaciones anuales.

<sup>77</sup> El juez nacional puede, en efecto, tener en cuenta la diversidad de las finalidades de los permisos retribuidos, de las situaciones de los trabajadores y de la organización del trabajo en franjas horarias fijas o variables para fijar el punto de partida adecuado de dichos permisos o el aplazamiento de los mismos cuando, en particular, el hecho causante acaezca en un período en que el trabajador no tenga que trabajar pero que no le permita atender a las obligaciones derivadas de un acontecimiento imprevisible de su vida personal, como por ejemplo el cumplimiento de formalidades obligatoriamente en un día de apertura de servicios, en caso de fallecimiento. Véase a este respecto, en el plano de las decisiones nacionales, la sentencia n.º 96-43.323, de 16 de diciembre de 1998, de la Cour de cassation, chambre sociale (Tribunal de Casación, Sala de lo Social, Francia; según este Tribunal, el día de ausencia autorizada no tiene por qué tomarse necesariamente el día del acontecimiento que lo justifica, pero sí dentro de un «período razonable» durante el que se concede el día: permiso por matrimonio de hijo disfrutado la víspera del enlace. Esta solución vale para todos los permisos por acontecimiento familiar). Véase también, exclusivamente para el supuesto de fallecimiento, por analogía con la sentencia de 12 de diciembre de 2001 de la Corte suprema di cassazione, Sezioni unite (Tribunal Supremo de Casación, Sala Unificada, Italia), n.º 14020/2001, relativa a un supuesto de solapamiento entre baja por enfermedad y vacaciones anuales, la resolución de 23 de abril de 2003, del Tribunale di Milano, Sezione lavoro (Tribunal de Milán, Sección de lo Laboral, Italia), n.º 1167/2003, según la cual el duelo durante las vacaciones anuales del trabajador justifica la suspensión de estas. En el mismo sentido, el Tribunale amministrativo regionale per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de los Abruzos, Sección separada de Pescara, Italia), en su sentencia de 11 de mayo de 2007, n.º 532/2007, ordenó la conversión de los días de vacaciones anuales en días de ausencia por duelo. Véase, en cambio, la sentencia n.º 13-27.913, de 8 de diciembre de 2016, de la Cour de cassation, chambre sociale (Tribunal de Casación, Sala de lo Social) (Bol. 2016, V, n.º 243), que censura una sentencia por la que se habían reconocido a un docente, que era delegado de personal, horas extraordinarias por actividades de representación durante las vacaciones escolares; tampoco puede obtener un aplazamiento de sus derechos a vacaciones retribuidas. Igualmente, hasta donde sé, en Alemania o en Polonia no se ha dictado ninguna resolución en la que se adopte el principio según el cual el trabajador solo puede tener derecho a la autorización legal de ausentarse si debe trabajar para la empresa.

97. En efecto, en primer término, el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal «no solo constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino que también está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados».<sup>78</sup>

98. En segundo término, la armonización a escala de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo «tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal».<sup>79</sup>

99. En tercer término, para asegurar la plena efectividad de la Directiva 2003/88, es necesario, por lo tanto, que los Estados miembros garanticen el respeto de esos períodos mínimos de descanso e impidan que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.<sup>80</sup>

100. En cuarto término, habida cuenta del objetivo esencial que persigue la Directiva, garantizar una protección eficaz de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y una mejor protección de su seguridad y de su salud, los Estados miembros deben velar por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado, haciendo que los trabajadores se beneficien efectivamente de los períodos mínimos de descanso diario y semanal y del límite máximo de la duración media del tiempo de trabajo semanal establecidos en dicha Directiva.<sup>81</sup>

101. En quinto término, los criterios que los Estados miembros definan para garantizar la aplicación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden vaciar de contenido los derechos consagrados en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y en los artículos 3, 5 y 6, letra b), de esta Directiva.<sup>82</sup>

## *2. Sobre la especificidad del régimen del descanso semanal*

102. Considero que, en caso de solapamiento entre permisos o bajas y un período de descanso semanal, la especificidad del régimen de este descanso y su comparación con el de las vacaciones anuales deberían llevar al Tribunal de Justicia a decantarse por un razonamiento distinto del que ha seguido en relación con las vacaciones anuales y que se basa en la constatación de la existencia de una diferencia de finalidad.

103. En primer lugar, de la interpretación que el Tribunal de Justicia hace del artículo 5 de la Directiva 2003/88 resulta que el período mínimo de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas, vinculado a un período de trabajo de una duración máxima de 48 horas, debe concederse dentro de cada período de siete días, sin que se exija que este período mínimo sea concedido a más tardar el día siguiente a un período de seis días de trabajo consecutivos.<sup>83</sup> Así pues, la duración del tiempo de descanso está estrictamente ligada al tiempo de trabajo sobre la base de períodos de referencia que los Estados miembros pueden determinar libremente según el método de su elección, siempre que se respeten los objetivos perseguidos por esta Directiva.<sup>84</sup> En cualquier caso, el trabajador debe disfrutar de la protección prevista en la Directiva 2003/88 en relación con el descanso diario y con la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.<sup>85</sup>

78 Sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 30 y jurisprudencia citada.

79 Sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 37 y jurisprudencia citada.

80 Véase la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 40 y jurisprudencia citada.

81 Véase la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 42 y jurisprudencia citada.

82 Véase la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 43 y jurisprudencia citada.

83 Véase la sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), apartado 51.

84 Véase la sentencia de 11 de abril de 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318), apartado 31.

85 Véase la sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), apartado 48.

104. En segundo lugar, dicho período de descanso tiene como finalidad, en particular, eliminar el cansancio acumulado por la realización del trabajo con un límite máximo que se determina por referencia a la semana.<sup>86</sup> Esta es la razón por la que los períodos de descanso deben, en principio, suceder inmediatamente al tiempo de trabajo que en teoría vienen a compensar<sup>87</sup> y por la que «debe preverse, en general, una alternancia regular entre un período de trabajo y un período de descanso».<sup>88</sup> A este respecto, debe subrayarse el carácter repetitivo en el marco de un corto período que tiene el descanso semanal.

105. En tercer lugar, el artículo 17 de la Directiva 2003/88 autoriza que se establezcan excepciones al descanso semanal, pero no a las vacaciones anuales.<sup>89</sup>

106. En comparación, el derecho a las vacaciones anuales tiene una duración imperativa, sin relación con un número específico de horas de trabajo efectivo. Responde a una lógica particular que se basa en el principio de acumulación de los derechos a efectos de disfrutar de un período de descanso más largo que habrá de determinarse de común acuerdo con el empleador.<sup>90</sup>

107. La facultad para aplazar las vacaciones anuales, a pesar de que está sujeta a determinados límites,<sup>91</sup> y el principio de compensación económica en caso de conclusión de la relación laboral confirman, a mi modo de ver, este mecanismo de capitalización del derecho a vacaciones anuales que lo diferencia fundamentalmente del derecho al descanso semanal.

108. Estos elementos tomados en su conjunto me llevan a considerar que, en caso de que un hecho causante de permiso retribuido coincida con el descanso semanal,<sup>92</sup> la flexibilidad con que los Estados miembros pueden aplicar las disposiciones de la Directiva 2003/88,<sup>93</sup> de conformidad con los objetivos perseguidos por la misma, convierte en inoperante todo razonamiento por analogía con el adoptado por el Tribunal de Justicia respecto a las vacaciones anuales y una baja destinada a restablecer el estado de salud del trabajador, en cuanto se basa en la constatación de que aquellas y esta tienen finalidades diferentes.

109. Por consiguiente, propongo al Tribunal de Justicia que declare que, debido a la especificidad del régimen del descanso semanal, el artículo 5 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el mismo sentido que el artículo 7.

86 Véase la sentencia de 11 de abril de 2019, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure* (C-254/18, EU:C:2019:318), apartados 32 a 34.

87 Véase la sentencia de 9 de septiembre de 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 94.

88 Véase la sentencia de 9 de septiembre de 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 95.

89 Véanse las sentencias de 20 de enero de 2009, *Schultz-Hoff y otros* (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 24, y de 20 de noviembre de 2018, *Sindicatul Familia Constanța y otros* (C-147/17, EU:C:2018:926), apartado 75.

90 Véanse las sentencias de 18 de marzo de 2004, *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160), apartados 39 y 41; de 10 de septiembre de 2009, *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542), apartado 23, y de 30 de junio de 2016, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502), apartado 32.

A este respecto, su régimen difiere del régimen del descanso semanal en que no tiene carácter regular y repetitivo.

91 Véase la sentencia de 29 de noviembre de 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914), apartados 54 y 55 y jurisprudencia citada.

92 Por lo demás, dudo de que la coincidencia sea probable en el caso de las circunstancias previsibles (véase la nota 70 de las presentes conclusiones).

93 Véase la sentencia de 9 de noviembre de 2017, *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844), apartados 46 a 48.

## V. Conclusión

110. A la luz de las anteriores consideraciones, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales planteadas por la Audiencia Nacional de la siguiente manera:

«Con carácter principal:

las normativas nacionales y convenios colectivos que prevén la concesión de permisos retribuidos con objeto de que el trabajador pueda ausentarse en días de trabajo para atender a sus obligaciones personales o familiares no entran en el ámbito de aplicación 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.

Con carácter subsidiario:

los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88 no se oponen a normativas nacionales y convenios colectivos que no prevén que se concedan permisos retribuidos cuando las circunstancias que justifican su concesión acaezcan en días en los que no se trabaja».