SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (GRAN SALA)

de 22 de noviembre de 2011 *

En el asunto C-214/10,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landesarbeitsgericht Hamm (Alemania), mediante resolución de 15 de abril de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de mayo de 2010, en el procedimiento entre

KHS AG

y

Winfried Schulte,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot y U. Lõhmus, Presidentes de Sala, y los Sres. A. Rosas, E. Levits (Ponente), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen y A. Arabadjiev, Jueces;

* Lengua de procedimiento: alemán.

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;
Secretario: Sr. B. Fülöp, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 3 de mayo de 2011;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de KHS AG, por el Sr. P. Brasse, Rechtsanwalt;

— en nombre del Sr. W. Schulte, por el Sr. H.-J. Teuber, Rechtsanwalt;

— en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze, C. Blaschke y J. Möller, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno danés, por la Sra. V. Pasternak Jørgensen y el Sr. S. Juul Jørgensen, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. F. Erlbacher y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 7 de julio de 2011;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299, p. 9).

2 Esa petición se ha presentado en el marco de un litigio entre KHS AG y su antiguo empleado, el Sr. Schulte, acerca de la demanda de éste por la que pretende una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas durante los años 2006 a 2008 a raíz de las consecuencias de un infarto.

Marco jurídico

El Convenio nº 132 de la Organización Internacional del Trabajo

3 Según el artículo 9, apartado 1, del Convenio nº 132 de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 de junio de 1970, relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado):

«La parte ininterrumpida de las vacaciones anuales pagadas mencionada en el [apartado 2] del artículo 8 deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto de las vacaciones anuales pagadas, a más tardar, dentro de los dieciocho meses, contados a partir de dicha fecha.»

4 El Convenio citado en el anterior apartado ha sido firmado por catorce Estados miembros de la Unión Europea, entre ellos la República Federal de Alemania.

Normativa de la Unión

5 El sexto considerando de la Directiva 2003/88/CE expone:

«Conviene tener en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, incluidos los que se refieren al trabajo nocturno.»

6 El artículo 1 de la Directiva 2003/88 dispone:

«Objeto y ámbito de aplicación

1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

a) a los períodos mínimos [...] de vacaciones anuales [...]

[...]».

7 El artículo 7 de esa Directiva tiene la siguiente redacción:

«Vacaciones anuales

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.»

8 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

9 La Ley federal sobre vacaciones (Bundesurlaubsgesetz), de 8 de enero de 1963, en su versión de 7 de mayo de 2002 (en lo sucesivo, «BUrlG»), prevé en su artículo 1, titulado «Derecho a vacaciones»:

«Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas en cada año natural.»

10 El artículo 3 de la BUrlG, titulado «Duración de las vacaciones», dispone en su apartado 1:

«Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 24 días laborables.»

11 El artículo 7 de la BUrlG, titulado «Momento, aplazamiento y compensación económica por vacaciones no disfrutadas», establece en sus apartados 3 y 4:

«3. Las vacaciones tienen que concederse y disfrutarse durante el año natural en curso. Solamente se permitirá aplazar las vacaciones al año natural siguiente cuando esté justificado por necesidades perentorias del servicio o por motivos personales del trabajador. En caso de aplazamiento, las vacaciones deberán concederse y disfrutarse en los tres primeros meses del año natural siguiente.

4. Cuando las vacaciones no puedan concederse en todo o en parte debido a la extinción de la relación laboral, deberá abonarse una compensación económica sustitutoria.»

12 El artículo 13 de la BUrlG prevé que los convenios colectivos podrán establecer excepciones a lo dispuesto en determinados preceptos de dicha Ley, entre ellos el artículo 7, apartado 3, siempre que ésas no vayan en perjuicio del trabajador.

13 El Convenio colectivo marco del sector metalúrgico y electrónico del Land de Renania del Norte-Westfalia (Einheitliche Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen), de 18 de diciembre de 2003 (en lo sucesivo, «EMTV»), establece en su artículo 11, titulado «Principios aplicables a la concesión de vacaciones»:

«1. En cada período anual de devengo, los empleados/aprendices tendrán derecho a vacaciones retribuidas conforme a las siguientes disposiciones. El período anual de devengo se corresponde con el año natural.

El derecho a vacaciones se extingue tres meses después de terminar el año natural, salvo que este derecho se hubiera reclamado sin obtenerlo o no se hubiera podido disfrutar de las vacaciones por necesidades del servicio.

En el supuesto de no haber sido posible el disfrute de las vacaciones por motivo de enfermedad, el derecho a vacaciones se extinguirá doce meses después de la terminación del período señalado en el párrafo segundo.

[...]

3) La compensación económica de las vacaciones no disfrutadas sólo estará permitida en caso de extinción de la relación laboral/del contrato de aprendizaje.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

14 El Sr. Schulte trabajaba desde abril de 1964 como mecánico al servicio de KHS AG o de la empresa de la que ésta es sucesora. Su contrato laboral se regía por el EMTV. El derecho a vacaciones anuales retribuidas garantizado por el EMTV era de 30 días por año.

15 En enero de 2002, el Sr. Schulte sufrió un infarto, como consecuencia del cual quedó gravemente discapacitado y a raíz del cual fue declarada su incapacidad laboral. A partir de octubre de 2003 percibió prestaciones por su invalidez total. Esa situación se prolongó hasta el 31 de agosto de 2008, fecha en la que se extinguió la relación laboral del Sr. Schulte.

16 En el mes de marzo de 2009 el Sr. Schulte presentó ante el Arbeitsgericht Dortmund una demanda para obtener una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas correspondientes a los años naturales 2006, 2007 y 2008.

17 El Arbeitsgericht Dortmund estimó esa demanda respecto a los tres años indicados, en cuanto la compensación reclamada por el Sr. Schulte guardaba relación con las vacaciones anuales retribuidas de un mínimo de 20 días por año en virtud del Derecho de la Unión, a los que se añaden 5 días por año conforme al Derecho alemán, a los que tiene derecho por su condición de persona afectada por una discapacidad grave.

18 En su recurso de apelación contra la resolución del citado tribunal KHS AG mantiene que el derecho del Sr. Schulte a las vacaciones anuales retribuidas de los años 2006 y 2007 se había extinguido a causa de la terminación del período de aplazamiento previsto en el artículo 11, apartado 1, párrafo tercero, del EMTV.

19 El Landesarbeitsgericht Hamm señala que, en virtud de la normativa nacional y del EMTV, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas de los años 2007 y 2008 aún existía cuando finalizó la relación laboral y que sólo se había extinguido el derecho a las vacaciones anuales retribuidas del año 2006, a causa de la terminación del período de aplazamiento de quince meses en total.

20 No obstante, el tribunal remitente no excluye que la pérdida del derecho a las vacaciones anuales retribuidas del año 2006 en aplicación de la normativa nacional pueda ser contraria al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

21 En estas circunstancias, el Landesarbeitsgericht Hamm decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE […] en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho al período mínimo de vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo y/o período de aplazamiento aun cuando el trabajador esté incapacitado para trabajar durante un período de tiempo prolongado (dándose la circunstancia de que, como consecuencia de dicha incapacidad laboral de larga duración, el trabajador podría acumular los derechos al período mínimo de vacaciones anuales retribuidas correspondientes a varios años, si la posibilidad de aplazar esos derechos no estuviese limitada en el tiempo)?

2) En caso de respuesta negativa a la anterior cuestión, ¿la posibilidad de aplazamiento debe extenderse durante período mínimo de 18 meses?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

22 Mediante su primera cuestión el tribunal remitente pregunta en sustancia si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales, como los convenios colectivos, que limitan, en virtud de un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la acumulación de los

derechos a dichas vacaciones de un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones.

23 Sobre ello, se ha de recordar 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 ésa que ha sido codificada por la Directiva 2003/88 (véanse las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 43; de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, apartado 29; de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, Rec. p. I-2531, apartado 48, y de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, Rec. p. I-179, apartado 22).

24 En segundo término, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de examinar la aplicación y las modalidades de puesta en práctica por las autoridades nacionales competentes del referido principio del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, en relación con trabajadores que no han podido disfrutar de dichas vacaciones a causa de bajas por enfermedad cuya duración no ha sido mayor que la de los períodos de devengo aplicables, según el Derecho nacional del que se trataba (sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 19).

25 Al llevar a cabo ese examen el Tribunal de Justicia ha considerado que una disposición nacional que establece un período de aplazamiento para las vacaciones anuales aún no disfrutadas al finalizar el período de devengo de las mismas tiene como finalidad, en principio, ofrecer al trabajador que no haya podido disfrutar sus vacaciones anuales una posibilidad adicional de disfrutar de ellas. La fijación de un período de este tipo forma parte de las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, por lo que, en principio, es competencia de los Estados miembros (véase la sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 42).

26 Así pues, el Tribunal de Justicia ha estimado que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a una normativa nacional que establezca modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas atribuido expresamente por esa Directiva, aun cuando tal normativa llegue a establecer la pérdida de dicho derecho al término del período de devengo de las vacaciones anuales o del período de aplazamiento. No obstante, el Tribunal de Justicia ha sometido esa apreciación de principio a la condición de que el trabajador, cuyo derecho a vacaciones anuales retribuidas se haya perdido, hubiera tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye la Directiva (véase la sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 43).

27 Pues bien, se debe constatar que un trabajador, como el demandante en el litigio principal en lo que se refiere al año 2006, que ha permanecido en situación de baja por enfermedad durante todo el período de devengo de las vacaciones anuales y más allá del período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional, queda privado de período alguno que le permita disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas.

28 Ciertamente, si bien de la jurisprudencia antes citada resulta que una disposición nacional que fija un período de aplazamiento no puede prever la extinción del derecho del trabajador a las vacaciones anuales retribuidas sin que éste haya tenido la posibilidad efectiva de ejercer ese derecho, no obstante esa conclusión debe matizarse en circunstancias específicas como las del asunto principal.

29 En efecto, de no ser así, un trabajador como el demandante en el litigio principal, en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos, estaría facultado para acumular de modo ilimitado todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período de su baja en el trabajo.

30 Ahora bien, un derecho a esa acumulación ilimitada de derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante tal período de incapacidad laboral ya no respondería a la finalidad misma del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

31 En efecto, hay que recordar que el derecho a las vacaciones anuales reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 tiene una doble finalidad, a saber, permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, por una parte, y por otra que disponga de un período de ocio y esparcimiento (véase la sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 25).

32 Acerca de ello, el Tribunal de Justicia ha destacado ciertamente que, si bien el efecto positivo de las vacaciones anuales retribuidas para la seguridad y la salud del trabajador se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir, durante el año en curso, ese tiempo de reposo no pierde interés a este respecto si se disfruta en un período posterior (sentencias de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec. p. I-3423, apartado 30, y Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 30).

33 Sin embargo, es preciso observar que el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador que se encuentra en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos sólo puede responder a los dos aspectos de su finalidad, enunciados en el apartado 31 de la presente sentencia, si el aplazamiento no supera cierto límite temporal. En efecto, más allá de ese límite, las vacaciones anuales carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso y sólo conservan su condición de período de ocio y esparcimiento.

34 Por consiguiente, atendiendo a la propia finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, directamente atribuido a todo trabajador por el Derecho de la Unión, un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios años consecutivos, a quien el Derecho nacional impide disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas durante el referido período, no puede estar facultado para acumular de modo ilimitado derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante dicho período.

35 En lo que atañe al período de aplazamiento más allá del cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas puede extinguirse en caso de acumulación de derechos a tales vacaciones a lo largo de un período de incapacidad laboral, hay que apreciar, en relación con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y habida cuenta de las anteriores consideraciones, si un período de aplazamiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas, fijado en quince meses por las disposiciones o las prácticas nacionales, como los convenios colectivos, puede calificarse razonablemente como un período más allá del cual las vacaciones anuales retribuidas carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso.

36 En este contexto, deben tenerse en cuenta los factores siguientes.

37 El derecho a vacaciones anuales retribuidas no sólo tiene una importancia especial, por su condición de principio del Derecho social de la Unión, como se ha señalado en el apartado 23 de la presente sentencia, 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.

38 De ello se deduce que, para respetar ese derecho cuyo objetivo es la protección del trabajador, todo período de aplazamiento debe tener en cuenta las circunstancias específicas en las que se encuentra un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos. Así pues, el período mencionado debe garantizar en particular que el trabajador pueda disfrutar, si fuera preciso, de períodos de descanso susceptibles de ser escalonados, planificables y disponibles a más largo plazo. Todo período de aplazamiento debe ser de duración sustancialmente mayor que la del período de devengo con el que guarda relación.

39 Ese mismo período también debe proteger al empresario del riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de inactividad laboral del trabajador y de las dificultades que podrían causar para la organización del trabajo.

40 En el presente asunto, el período de aplazamiento fijado por el artículo 11, apartado 1, párrafo tercero, del EMTV es de quince meses, es decir, de una duración mayor que la del período de devengo con el que guarda relación, lo que lo diferencia del asunto que dio lugar a la sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, en el que el período de aplazamiento era de seis meses.

41 Además, es preciso observar sobre ello que según el artículo 9, apartado 1, del Convenio nº 132 de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 de junio de 1970, relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado), la parte ininterrumpida de las vacaciones pagadas anuales deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto de las vacaciones anuales pagadas, a más tardar, dentro de los dieciocho meses, contados a partir de dicha fecha. Cabe entender que esa regla se sustenta en la consideración de que, al término de los plazos que prevé, la finalidad de los derechos a vacaciones ya no podrá lograrse plenamente.

42 En consecuencia, como quiera que, según su sexto considerando, la Directiva 2003/88 ha tenido en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, la fijación de período de aplazamiento debería atender a la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, tal como ésa resulta del artículo 9, apartado 1, del referido Convenio.

43 Por las consideraciones anteriores, puede entenderse razonablemente que un período de aplazamiento de quince meses del derecho a vacaciones anuales retribuidas, como el del asunto principal, no perjudica la finalidad de ese derecho, dado que garantiza que éste conserve su efecto positivo para el trabajador, en su condición de tiempo de descanso.

44 En consecuencia, se ha de responder a la primera cuestión planteada que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones o prácticas nacionales, como los convenios colectivos, que limitan,

en virtud de un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la acumulación de derechos a dichas vacaciones de un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones.

Sobre la segunda cuestión

45 Habida cuenta de la respuesta a la primera cuestión, no procede responder a la segunda cuestión planteada.

Costas

46 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 (Gran Sala) declara:

El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones o prácticas nacionales, como los convenios colectivos, que limitan, en virtud de un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la acumulación

de derechos a dichas vacaciones de un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones.

Firmas