AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 7 de abril de 2011 *

En el asunto C-519/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial en virtud del artículo 267 TFUE, planteada por el Arbeitsgericht Wuppertal (Alemania), mediante resolución de 19 de noviembre de 2009, recibida en el Tribunal de Justicia el 14 de diciembre de 2009, en el procedimiento entre

Dieter May

y

AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. J.-J. Kasel, Presidente de Sala, y los Sres. E. Levits (Ponente) y M. Safjan, Jueces;

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;
Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

* Lengua de procedimiento: alemán.

habiendo decidido resolver mediante auto motivado, conforme al artículo 104, apartado 3, párrafo primero, de su Reglamento de Procedimiento;

oída la Abogado General;

dicta el siguiente

Auto

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 Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. May y su antigua empresa, AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse (Caja local general del seguro de enfermedad de Renania/Hamburgo; en lo sucesivo, «AOK»), en relación con el pago de una indemnización económica relativa a días de vacaciones anuales remunerados que este último no pudo disfrutar durante los años 2006 y 2007.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

3 El artículo 1 de la Directiva 2003/88 dispone lo siguiente:

«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 […]

[…]

3. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE [del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1)], sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

[…]»

4 El artículo 7 de la citada Directiva tiene el siguiente tenor:

«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.»

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

6 El ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 se define en su artículo 2, al cual reenvía el artículo 1, apartado 3 de la Directiva 2003/88. Conforme a este artículo 2:

«1. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.).

2. La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil.

[…]»

Normativa nacional

7 El Reglamento sobre vacaciones anuales de los funcionarios y jueces del Land de Renania del Norte-Westfalia (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen – Erholungsurlaubsverordnung), en su versión de 14 de septiembre de 1993, dispone en su artículo 8:

«En la medida de lo posible, deben agotarse las vacaciones anuales a lo largo del año al que corresponden. A instancia del interesado, podrán fraccionarse las vacaciones, si bien se evitará en general el fraccionamiento en más de dos bloques.

Caducarán las vacaciones que no se hayan disfrutado dentro de los nueve meses siguientes al término del año al que correspondan. [En caso de que se obtenga o se pierda la condición de funcionario durante el año al que correspondan] […] las vacaciones no caducarán hasta el fin del siguiente año.»

8 El Reglamento de servicio de los empleados de la AOK Rheinland (Dienstordnung für die Angestellten der AOK Rheinland), en su versión de 1 de enero de 1999, dispone en su artículo 20, apartado 1:

«Salvo que en disposiciones normativas especiales o en el presente Reglamento de servicio se establezca lo contrario, se aplicarán a los trabajadores y pensionistas por analogía o *mutatis mutandis* las disposiciones relativas a los funcionarios del Land en materia de:

[…]

f) vacaciones.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

9 Desde el 1 de abril de 1966 hasta el 31 de marzo de 2009, el Sr. May fue empleado de la AOK. Durante gran parte del período comprendido entre el 24 de abril de 2006 y el cese de sus funciones, el Sr. May estuvo en situación de baja laboral por enfermedad.

10 El Sr. May disfrutó las vacaciones anuales retribuidas correspondientes a los años 2008 y 2009.

11 En su recurso ante el Arbeitsgericht Wuppertal (tribunal de trabajo de Wuppertal), el Sr. May reclamó una indemnización económica por 11 días de vacaciones anuales correspondientes al año 2006, así como por 28 días de vacaciones anuales correspondientes al año 2007 que no pudo disfrutar.

12 AOK solicita que se desestime el curso. En su opinión, un empleado («Angestellter») de una Caja del seguro de enfermedad de Renania del Norte-Westfalia sometido a un Reglamento de servicio («Dienstordnung») es remunerado y, por tanto, indemnizado como un funcionario de dicho Land, y no tiene, según la legislación nacional, ningún derecho a una compensación económica de vacaciones al finalizar su relación laboral.

13 El órgano jurisdiccional remitente estima que el derecho a tal compensación económica de vacaciones anuales se derivaría del artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88 si el concepto de «trabajador» empleado en la misma incluye también a un empleado sometido a un Reglamento de servicio como el que resulta de aplicación a la parte demandante en el litigio principal.

14 En este contexto, el Arbeitsgericht Wuppertal decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Comprende el concepto de trabajador del artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88/CE […] al personal laboral sometido a un reglamento de servicio de una entidad de Derecho público, cuyos estatutos autónomos, adoptados sobre la base de una habilitación establecida en una ley federal […], se remiten, en lo relativo al derecho a vacaciones del personal laboral, a las disposiciones aplicables a los funcionarios […] [del Land de Renania del Norte-Westfalia]?»

Sobre la cuestión prejudicial

15 De conformidad con el artículo 104, apartado 3, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda deducirse claramente de la jurisprudencia, el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, podrá resolver en cualquier momento mediante auto motivado, remitiéndose, en caso necesario, a la jurisprudencia aplicable.

16 Procede aplicar dicha disposición en el presente asunto.

17 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide que se dilucide si el concepto de «trabajador», a efectos del artículo 7 de la Directiva 2003/88, incluye al empleado de una entidad de Derecho público perteneciente al ámbito de la seguridad social, sujeto, por lo que se refiere en particular a su derecho a vacaciones anuales pagadas, a las normas aplicables a los funcionarios.

18 A este respecto, hay que recordar en primer lugar que, en virtud del artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2003/88, interpretado en relación con el artículo 2 de la Directiva 89/391, al cual reenvía, dichas Directivas se aplicarán a todos los sectores de actividades, públicas o privadas, con el fin de promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo y de regular ciertos aspectos de la ordenación de su tiempo de trabajo.

19 Así, el Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de declarar que el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 debe interpretarse en sentido amplio, de manera que las excepciones a su ámbito de aplicación previstas por su artículo 2, apartado 2, párrafo primero, deben interpretarse restrictivamente (véanse, en este sentido, las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, Rec. p. I-7963, apartados 34 y 35, y de 12 de enero de 2006, Comisión/España, C-132/04, apartado 22). En efecto, dichas

excepciones fueron adoptadas solamente con el fin de garantizar el buen funcionamiento de los servicios indispensables para la protección de la seguridad, de la salud, así como del orden público en caso de circunstancias de gravedad e importancia excepcionales (sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 55).

20 Al no ser pertinente ninguna de estas circunstancias por lo que se refiere a un empleado que se encuentra en una situación como la del demandante en el litigio principal, la actividad de dicho empleado está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88.

21 Es necesario recordar, asimismo que, según jurisprudencia reiterada, el concepto de «trabajador», en el sentido del artículo 45 TFUE, posee un alcance autónomo y no debe interpretarse de forma restrictiva. Debe considerarse «trabajador» cualquier persona que ejerza actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio. Según esta jurisprudencia, la característica de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales perciba una retribución (véanse, en particular, las sentencias de 3 de julio de 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec. p. 2121, apartados 16 y 17; de 23 de marzo de 2004, Collins, C-138/02, Rec. p. I-2703, apartado 26, y de 7 de septiembre de 2004, Trojani, C-456/02, Rec. p. I-7573, apartado 15).

22 Esta precisión formulada por el Tribunal de Justicia en relación con el concepto de «trabajador» en el sentido del artículo 45 CE, es válida igualmente para el mismo concepto empleado en los actos legislativos contemplados en el artículo 288 TFUE (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de julio de 2008, Raccanelli, C-94/07, Rec. p. I-5939, apartado 27).

23 A este respecto, debe señalarse que la resolución de remisión no contiene ninguna indicación que permita cuestionar el hecho de que la relación laboral entre el Sr. May y su empleadora, AOK, presentaba las características de una relación de trabajo mencionadas en el apartado 21 del presente auto.

24 Por último, si bien de las anteriores consideraciones puede afirmarse ya que debe darse una respuesta afirmativa a la cuestión prejudicial, conviene, no obstante, precisar que el Tribunal de Justicia ha resuelto anteriormente que, en caso de que la cláusula de excepción que figura en el artículo 45 TFUE, apartado 4, no contenga ninguna distinción en relación con los empleos en la Administración Pública, carece de interés determinar si un trabajador presta sus servicios como obrero, empleado o funcionario, o incluso si su relación laboral está regulada por el Derecho público o privado. Tales calificaciones jurídicas varían según las legislaciones nacionales y, por consiguiente, no pueden aportar un criterio de interpretación adecuado a las exigencias del Derecho de la Unión (véase la sentencia de 12 de febrero de 1974, Sotgiu, 152/73, Rec. p. 153, apartado 5).

25 Por tanto y en aras de la exhaustividad, es necesario señalar que el Tribunal de Justicia ha declarado expresamente que un profesor de universidad alemán es un trabajador en el sentido del artículo 45 TFUE con independencia del estatuto de funcionario que le atribuya el Derecho nacional (véase, en este sentido, el auto de 10 de marzo de 2005, Marhold, C-178/04, apartado 19).

26 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, debe concluirse que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende claramente que un empleado de una entidad de Derecho público como el demandante en el litigio principal es un «trabajador» en el sentido del artículo 7 de la Directiva 2003/88.

27 Por tanto, debe responderse a la cuestión prejudicial que el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «trabajador» comprende a un empleado de una entidad de Derecho público perteneciente al

ámbito de la seguridad social, sujeto, por lo que se refiere en particular a su derecho a vacaciones anuales pagadas, a las normas aplicables a los funcionarios.

Costas

28 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

El artículo 7, apartados 1 y 2, 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 el concepto de «trabajador» comprende a un empleado de una entidad de Derecho público perteneciente al ámbito de la seguridad social, sujeto, por lo que se refiere en particular a su derecho a vacaciones anuales pagadas, a las normas aplicables a los funcionarios.

Firmas