SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 10 de septiembre de 2009 *

En el asunto C-277/08,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid mediante auto de 17 de junio de 2008, recibido en el Tribunal de Justicia el día 26 del mismo mes, en el procedimiento entre

Francisco Vicente Pereda

y

Madrid Movilidad, S.A.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. P. Jann, Presidente de Sala, y los Sres. M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (Ponente) y J.-J. Kasel, Jueces;

* Lengua de procedimiento: español.

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;
Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Sr. Vicente Pereda, por la Sra. E. Domínguez Tejeda, abogada;

— en nombre del Gobierno español, por la Sra. B. Plaza Cruz, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. I. Martínez del Peral y el Sr. M. van Beek, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

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

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Vicente Pereda y su empleador, Madrid Movilidad, S.A., relativo a la solicitud del Sr. Vicente Pereda de disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto al señalado en el calendario de vacaciones de la empresa, durante el cual estuvo en situación de incapacidad temporal.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

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 […]

[…].»

4 El artículo 7 de la misma Directiva es del 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 admiten excepciones respecto a su artículo 7.

6 Con arreglo a su artículo 28, la Directiva 2003/88 entró en vigor el 2 de agosto de 2004. Dicha Directiva codificó y derogó 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).

Normativa nacional

7 En Derecho español, los derechos y obligaciones de los trabajadores en el marco de su relación laboral están regulados por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en su versión modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007, p. 12611) (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»).

8 El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores 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 competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

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

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

9 El artículo 17 del convenio colectivo de la empresa Madrid Movilidad, S.A. (BOCM nº 248, de 18 de octubre de 2006, p. 62; en lo sucesivo, «convenio colectivo») dispone:

«17.1. Duración.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días laborables (de lunes a viernes) o, en su caso, la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo. Dichos días de vacaciones no se podrán unir a los días de asuntos propios.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año aumentándose o deduciéndose el exceso de período vacacional disfrutado, si lo hubiese, de la liquidación que le corresponda.

17.2. Período vacacional.

Estará comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, siendo necesario que once días laborables se disfruten entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, condicionado a que durante este período el servicio en activo sea, como mínimo, del 50 por 100 de los efectivos.

Los períodos de vacaciones tomados desde el 1 de enero al 30 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre, se realizarán por personal voluntario que lo haya solicitado con un mes de antelación, pudiéndolo disfrutar como máximo un 10 por 100 de su grupo profesional.

17.3. El comité de empresa se compromete, dentro de los tres primeros meses del año, a presentar a la empresa una propuesta nominativa de los diferentes turnos de vacaciones, de tal forma que queden cubiertas las necesidades del servicio.

17.4. Los/as trabajadores/as con igual categoría profesional podrán permutar entre sí el período de vacaciones propuesto, aunque pertenezcan a distinto turno y centro de trabajo, siempre que se autorice por parte de la dirección de la empresa dicho cambio. Como regla general, se permitirán todos aquellos cambios que no afecten a los porcentajes establecidos y que, por tanto, no afecten a la prestación del servicio.

17.5. Estos turnos, una vez aprobados por la empresa, serán conocidos por los/as trabajadores/as dos meses antes de su disfrute, y los cambios podrán efectuarse hasta cuarenta y cinco días antes. No obstante, si hubiese alguna necesidad justificada, la comisión paritaria estudiará la autorización aunque no se respeten los plazos reflejados.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

10 El Sr. Vicente Pereda, demandante en el litigio principal, trabaja con la categoría de conductor especialista para Madrid Movilidad, S.A., empresa cuya actividad consiste en la retirada de vehículos mal estacionados en la vía pública, percibiendo como contrapartida las tasas y derechos de estacionamiento correspondientes.

11 Según el calendario de vacaciones anuales del personal de dicha empresa para el año 2007, establecido con arreglo al convenio colectivo para 2006-2009 y conforme a la propuesta de vacaciones presentada por el comité de empresa, se asignó al Sr. Vicente Pereda el período vacacional del 16 de julio al 14 de agosto de 2007.

12 A consecuencia de un accidente de trabajo acaecido el 3 de julio de 2007, el Sr. Vicente Pereda causó baja médica hasta el 13 de agosto de 2007, por lo que el período de vacaciones anuales de que disfrutó durante el año 2007 sin encontrarse simultáneamente en situación de incapacidad temporal se limitó a los días 14 y 15 de agosto de 2007.

13 El 19 de septiembre de 2007, el Sr. Vicente Pereda solicitó a su empleador que, dada su situación de incapacidad temporal durante el período de vacaciones anuales que se le había asignado inicialmente, se le concediera un nuevo período de vacaciones anuales retribuidas para el año 2007, comprendido entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de dicho año.

14 Madrid Movilidad, S.A., denegó esta petición sin hacer constar motivación alguna.

15 El demandante en el litigio principal presentó demanda ante el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid. Éste se pregunta si la decisión de la demandada en el litigio principal se debe a una interpretación errónea del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 que resulte incompatible con el propio concepto de vacaciones anuales retribuidas previsto por el Derecho comunitario.

16 Dadas las circunstancias, el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE en el sentido de que cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo acaecido antes de la fecha prevista para su inicio, el trabajador afectado, una vez dado de alta médica, tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a las preestablecidas, haya concluido o no el año natural a que correspondan?»

Sobre la cuestión prejudicial

17 Mediante su cuestión, el órgano judicial remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales o convenios colectivos que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el período de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en la que está contratado no tiene derecho, una vez dado de alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto del fijado inicialmente, en su caso fuera del período de referencia de que se trate.

18 En primer lugar, debe recordarse que, tal y como se desprende del propio tenor del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, disposición para la que dicha Directiva no admite excepciones, todos los trabajadores disponen de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Este derecho a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 2003/88 (véanse en este sentido, en relación con la Directiva 93/104, 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, y de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, Rec. p. I-2531, apartado 48).

19 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado anteriormente que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a que una normativa nacional que establezca modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas reconocido expresamente por esta Directiva prevea incluso la pérdida de tal derecho al término de un período de referencia, siempre y cuando el trabajador que pierda su derecho a vacaciones anuales retribuidas haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye dicha Directiva. Por consiguiente, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no se extingue al finalizar el período de referencia fijado por el Derecho nacional en caso de que el trabajador haya estado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de referencia y no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar este derecho (véase la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, Rec. p. I-179, apartados 43 y 55).

20 En efecto, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, el trabajador debe normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, ya que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 sólo permite que el derecho a vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación económica en caso de que concluya la relación laboral (véanse en este sentido, en relación con la Directiva 93/104, las sentencias antes citadas BECTU, apartado 44, y Merino Gómez, apartado 30).

21 Además, es pacífico que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. Tal finalidad difiere de la correspondiente al derecho a causar baja por enfermedad. Este último derecho se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad (véase la sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 25).

22 Se desprende de cuanto antecede, especialmente de la citada finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante un período de vacaciones anuales fijado previamente tiene derecho, a petición suya y al objeto de poder disfrutar efectivamente sus vacaciones anuales, a tomarlas en fecha distinta a la de la incapacidad temporal. La fijación de este nuevo período de vacaciones anuales, cuya duración equivaldrá al tiempo en que hayan coincidido el período de vacaciones anuales fijado inicialmente y la incapacidad temporal, está sometida a las disposiciones y procedimientos de Derecho nacional aplicables a la fijación de las vacaciones de los trabajadores, teniendo en cuenta los diversos intereses concurrentes y, en particular, las razones imperiosas que se derivan de los intereses de la empresa.

23 En el supuesto de que tales intereses se opongan a que se acepte la solicitud del trabajador relativa al nuevo período de vacaciones anuales, el empresario está obligado a asignar al trabajador otro período de vacaciones anuales que éste proponga y que sea compatible con dichos intereses, sin excluir *a priori* que ese período pueda quedar fuera del período de referencia de las vacaciones anuales en cuestión.

24 En efecto, según se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, 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 (véanse las 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).

25 Por consiguiente, aun cuando la Directiva 2003/88 no se opone a disposiciones o prácticas nacionales que permitan que un trabajador en situación de baja por enfermedad disfrute durante dicho período las vacaciones anuales retribuidas (sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 31), del apartado 22 de la presente sentencia se desprende que, en caso de que el trabajador no desee disfrutar las vacaciones anuales durante el período de incapacidad temporal, debe asignársele un período distinto para su disfrute.

26 Habida cuenta de todo lo anterior, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales o convenios colectivos que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el período de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en la que está contratado no tiene derecho, una vez dado de alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto del fijado inicialmente, en su caso fuera del período de referencia de que se trate.

Costas

27 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 Primera) declara:

El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales o convenios colectivos que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el período de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en la que está contratado no tiene derecho, una vez dado de alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto del fijado inicialmente, en su caso fuera del período de referencia de que se trate.

Firmas