Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

de 27 de abril de 2023 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7, apartado 1 — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Extinción de este derecho — Régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación — Días de vacaciones anuales adquiridos durante la fase de trabajo efectuada con arreglo a este régimen, pero aún no disfrutados — Incapacidad laboral»

En el asunto C-192/22,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 12 de octubre de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de marzo de 2022, en el procedimiento entre

**FI**

y

**Bayerische Motoren Werke AG,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. P. G. Xuereb, Presidente de Sala, y el Sr. A. Kumin y la Sra. I. Ziemele (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. P. Pikamäe;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de FI, por la Sra. A. Köhl, Rechtsanwältin;

– en nombre de Bayerische Motoren Werke AG, por el Sr. A. Nowak, Rechtsanwalt;

* Lengua de procedimiento: alemán.

– en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. B.-R. Killmann y la Sra. D. Recchia, 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 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 2003, L 299, p. 9), y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre FI y Bayerische Motoren Werke AG en relación con la compensación económica por vacaciones no disfrutadas a la que FI afirma tener derecho.

## Marco jurídico

### *Derecho de la Unión*

3 A tenor de los considerandos 4 y 5 de la Directiva 2003/88:

«(4) La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

(5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. […]»

4 El artículo 7 de esa Directiva, titulado «Vacaciones anuales», establece:

«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.»

### *Derecho alemán*

5 El artículo 7 de la Bundesurlaubsgesetz (Ley Federal sobre las Vacaciones), de 8 de enero de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), en su versión aplicable al litigio principal, titulado «Fijación, aplazamiento y compensación económica por vacaciones no disfrutadas», dispone:

«(1) Al fijarse las fechas de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta la voluntad del trabajador, a menos que a ello se opongan necesidades perentorias del servicio o intereses de otros trabajadores que deban considerarse prioritarios por motivos de índole social. Las vacaciones se habrán de conceder si el trabajador lo solicita a continuación de un tratamiento médico preventivo o de rehabilitación.

[…]

(3) Las vacaciones deberán 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. No obstante, a petición del trabajador, las vacaciones parciales devengadas con arreglo al artículo 5, apartado 1, letra a), se aplazarán al año natural siguiente. […]

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

### Litigio principal y cuestiones prejudiciales

6 FI trabajó para Bayerische Motoren Werke desde 1986 hasta el 30 de septiembre de 2019. FI está jubilado desde el 1 de octubre de 2019.

7 A finales de 2012, en el marco del régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, FI y Bayerische Motoren Werke acordaron convertir su relación laboral en una relación laboral a tiempo parcial en el marco del tipo de régimen de trabajo mencionado. En estas circunstancias, estaba previsto que FI trabajara del 1 de febrero de 2013 al 31 de mayo de 2016 y que disfrutara de un período de dispensa de trabajo del 1 de junio de 2016 al 30 de septiembre de 2019.

8 FI disfrutó de sus vacaciones del 4 al 25 de mayo de 2016 para agotar los días de vacaciones que le correspondían del año 2016. Sin embargo, al estar enfermo durante ese período, no pudo disfrutar de dos días y dos tercios de un día de vacaciones antes del fin del mes de mayo de 2016.

9 En 2019, FI presentó una demanda ante el Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral, Alemania) contra Bayerische Motoren Werke con el fin de obtener una compensación por los días de vacaciones no disfrutados, alegando a este respecto que no había podido disfrutar de esos días de vacaciones por enfermedad.

10 El Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral) desestimó el recurso por considerar que, como alegó Bayerische Motoren Werke, el derecho a vacaciones correspondientes al año 2016 había expirado el 31 de marzo de 2017 a medianoche. Según ese órgano jurisdiccional, el hecho de que Bayerische Motoren Werke no advirtiera a FI de la necesidad de agotar sus vacaciones carece de

pertinencia, puesto que le habría sido imposible hacerlo habida cuenta de la dispensa de trabajo de la que disfrutaba desde el 1 de junio de 2016 hasta la extinción de la relación laboral, el 30 de septiembre de 2019.

11 FI interpuso, sin éxito, recurso de apelación contra la sentencia del Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral) ante el Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral, Alemania). Posteriormente, interpuso un recurso de casación ante el órgano jurisdiccional remitente, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania).

12 Ese órgano jurisdiccional alberga dudas en cuanto a la aplicación de una disposición nacional, en el presente asunto, el artículo 7, apartado 3, de la Ley Federal sobre las Vacaciones, en su versión aplicable al litigio principal, que, según afirma, contempla la extinción de su derecho a vacaciones no disfrutadas al expirar un determinado plazo cuando el trabajador no pueda agotar sus días de vacaciones debido a una dispensa de trabajo. El órgano jurisdiccional remitente pretende, en particular, que se determine en qué medida el empresario ha ofrecido efectivamente al trabajador afectado la posibilidad de ejercer su derecho a vacaciones.

13 En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se oponen el artículo 7 de la Directiva [2003/88] o el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] a la interpretación de una disposición nacional como el artículo 7, apartado 3, de la [Ley Federal sobre las Vacaciones], según la cual el derecho de un trabajador a las vacaciones anuales retribuidas, adquirido durante la fase de trabajo en el marco de una relación laboral de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, pero aún no disfrutado, se extingue al cumplirse el año de devengo durante la fase de dispensa o en un momento posterior?

2) En el supuesto de que el Tribunal de Justicia responda negativamente a esta cuestión: ¿se oponen el artículo 7 de la Directiva [2003/88] o el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] a la interpretación de una disposición nacional como el artículo 7, apartado 3, de la [Ley Federal sobre las Vacaciones], según la cual el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, aún no disfrutadas, de un trabajador que durante el año de devengo pasa de la fase de trabajo a la fase de dispensa en el marco de una relación laboral de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, se extingue al finalizar el año de devengo o en un momento posterior, en un caso en que el empresario (sin haber cumplido previamente con su deber de cooperación en el ejercicio del derecho a las vacaciones), a petición del trabajador, había autorizado a este a disfrutar de todas las vacaciones anuales inmediatamente antes del comienzo de la fase de dispensa, pero el trabajador no pudo ejercer su derecho a dichas vacaciones (al menos, en parte) al sufrir una incapacidad laboral por enfermedad después de que se le hubiera concedido la referida autorización?»

## Sobre las cuestiones prejudiciales

### *Primera cuestión prejudicial*

14 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 o el artículo 31, apartado 2, de la Carta se oponen a una disposición nacional según la cual los días de vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante

la fase de trabajo realizada en el marco del régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, pero no disfrutados, pueden extinguirse dado que no pueden disfrutarse durante el período de dispensa de trabajo.

15 En primer lugar, procede recordar que, en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, los trabajadores dispondrán de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 24 y jurisprudencia citada).

16 El Tribunal de Justicia ha declarado que el derecho de todo trabajador a vacaciones anuales retribuidas no solo tiene una importancia especial por su condición de principio fundamental del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 54 y jurisprudencia citada).

17 De este modo, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 refleja y precisa el derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2020, Comisión y Consejo/Carreras Sequeros y otros, C-119/19 P y C-126/19 P, EU:C:2020:676, apartado 115). En efecto, mientras que esta última disposición garantiza el derecho de todo trabajador a un período de vacaciones anuales retribuidas, la primera disposición establece las modalidades de aplicación de este derecho, en particular la duración de dicho período.

18 En segundo lugar, procede añadir que el derecho a vacaciones anuales constituye solamente una de las dos vertientes del derecho a vacaciones anuales retribuidas como principio fundamental del Derecho social de la Unión. En efecto, una vez que la relación laboral ha finalizado y que, por consiguiente, ya no resulta posible disfrutar de modo efectivo las vacaciones anuales retribuidas, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 establece que el trabajador tiene derecho a una compensación económica a fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria (sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartados 29 y 30 y jurisprudencia citada).

19 De este modo, ese derecho fundamental comprende además un derecho a percibir una retribución, así como el derecho, consustancial al referido derecho a vacaciones anuales «retribuidas», a una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas al finalizar la relación laboral (sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 29 y jurisprudencia citada).

20 A este respecto, procede recordar que la observancia de la Carta constituye una obligación, como se desprende de su artículo 51, apartado 1, cuando los Estados miembros aplican el Derecho de la Unión (sentencia de 13 de enero de 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, apartado 26).

21 Dado que la normativa controvertida en el litigio principal constituye una aplicación del artículo 7 de la Directiva 2003/88, ese artículo 7 debe interpretarse a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta a la hora de determinar si se opone a la citada normativa.

22 A este respecto, procede recordar que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 solo impone como condición para que nazca el derecho a una compensación económica que, por un lado, la relación laboral se haya extinguido y que, por otro, el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que se extinguió dicha relación (sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 31 y jurisprudencia citada).

23 En tercer lugar, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, solo pueden establecerse limitaciones al derecho fundamental a vacaciones anuales retribuidas consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta si se respetan los estrictos requisitos previstos en el artículo 52, apartado 1, de esta y, en particular, el contenido esencial de ese derecho (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 33 y jurisprudencia citada).

24 Así pues, toda excepción al régimen de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido por 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 (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 74 y jurisprudencia citada).

25 En este contexto, de la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), apartados 38 y 39, se desprende, en particular, que todo período de aplazamiento previsto por el Derecho de un Estado miembro, además de que debe tener en cuenta las circunstancias específicas en las que se encuentra un trabajador en situación de incapacidad laboral, tiene también por objeto proteger al empresario del riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de inactividad laboral del trabajador y de las dificultades que estos podrían causar para la organización del trabajo.

26 En efecto, de la jurisprudencia se desprende que una ausencia por razones de salud resulta, en principio, imprevisible y ajena a la voluntad del trabajador (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 30 y jurisprudencia citada).

27 Pues bien, solo en caso de ausencia de larga duración por motivos de salud puede temer el empresario que el trabajador acumule períodos de ausencia de larga duración que puedan crearle dificultades en cuanto a la organización del trabajo.

28 A este respecto, procede recordar que, en las circunstancias específicas en las que se encuentra un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos, el Tribunal de Justicia ha declarado que, teniendo en cuenta no solo la protección del trabajador que persigue la Directiva 2003/88, sino también la del empresario, que debe hacer frente al riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de ausencia del trabajador y de las dificultades que estos podrían causar para la organización del trabajo, el artículo 7, apartado 1, de la citada Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones que limitan, mediante 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 haya encontrado en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2011:914, apartado 55 y jurisprudencia citada).

29 No obstante, circunstancias como las controvertidas en el litigio principal no pueden justificar una excepción al principio establecido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88 según el cual, cuando el trabajador no ha podido disfrutar de sus vacaciones, no puede extinguirse el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido al término del período de devengo o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional.

30 A este respecto, procede señalar, en primer lugar, que, en el presente asunto, no se trata de una ausencia de larga duración por motivos de salud o de una ausencia que abarque varios períodos de devengo consecutivos, sino de un período muy limitado, de dos días y dos tercios de un día, durante el que FI no pudo disfrutar de vacaciones.

31 En segundo lugar, la imposibilidad de agotar las vacaciones adquiridas no se debe a una ausencia prolongada del trabajador por motivo de enfermedad, como ocurría en el asunto que dio lugar a la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), sino al hecho de que el empresario eximió al trabajador de trabajar.

32 En tercer lugar, si bien es cierto que la ausencia de un trabajador por razones de salud es imprevisible para el empresario, el hecho de que tal ausencia pueda, en su caso, impedir al trabajador agotar su derecho a vacaciones anuales, cuando se trata de una relación laboral a tiempo parcial en el marco del régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, normalmente no lo es. En efecto, el empresario está en condiciones de excluir o de reducir tal riesgo acordando con el trabajador que este tome sus vacaciones a su debido tiempo.

33 En cuarto lugar, como se ha recordado en el apartado 18 de la presente sentencia y como se desprende de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el derecho a vacaciones anuales constituye tan solo una de las dos vertientes del derecho a vacaciones anuales retribuidas como principio fundamental del Derecho social de la Unión, siendo la otra vertiente la compensación económica que debe abonarse al trabajador cuando este no puede disfrutar de sus vacaciones por haber finalizado la relación laboral. Pues bien, denegar a un trabajador que, en una situación como la controvertida en el litigio principal, no ha podido ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de que su relación laboral haya finalizado, debido a una circunstancia imprevista, como la enfermedad, cualquier derecho a tal compensación económica privaría de su propio contenido al derecho previsto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, interpretado a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta.

34 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 7 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador en el ejercicio de su trabajo en el marco de un régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación se extingue, al finalizar el año de devengo de las vacaciones o en una fecha posterior, cuando el trabajador no ha podido disfrutar de esas vacaciones antes de la fase de dispensa de trabajo por motivo de enfermedad aunque no se trate de una ausencia de larga duración.

### *Segunda cuestión prejudicial*

35 La segunda cuestión prejudicial se plantea para el supuesto de que la primera cuestión reciba una respuesta negativa. Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no procede, por tanto, responder a la segunda cuestión prejudicial.

## Costas

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

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

**El 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, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador en el ejercicio de su trabajo en el marco de un régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación se extingue, al finalizar el año de devengo de las vacaciones o en una fecha posterior, cuando el trabajador no ha podido disfrutar de esas vacaciones antes de la fase de dispensa de trabajo por motivo de enfermedad aunque no se trate de una ausencia de larga duración.**

Firmas