Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 26 de marzo de 2015 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 31, apartado 2 — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Concepto de "trabajador" — Persona discapacitada — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Normativa nacional contraria al Derecho de la Unión — Función del juez nacional»

En el asunto C-316/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE por la Cour de cassation (Francia), mediante resolución de 29 de mayo de 2013, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de junio de 2013, en el procedimiento entre

Gérard Fenoll

y

Centre d'aide par le travail «La Jouvene»,

Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Tizzano, Presidente de Sala, y los Sres. A. Borg Barthet y E. Levits (Ponente), la Sra. M. Berger y el Sr. F. Biltgen, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretario: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 27 de marzo de 2014;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Sr. Fenoll, por M[es] G. Delvolvé y A. Delvolvé, avocats;

— en nombre de la association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI d'Avignon), por M[e] L. Cocquebert, avocat;

— en nombre del Gobierno francés, por la Sra. N. Rouam y los Sres. D. Colas y R. Coesme, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: francés.

— en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. M. Bulterman y C. Schillemans, en calidad de agentes;

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

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 12 de junio de 2014;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del concepto de «trabajador» en el sentido 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) y del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2 Esa petición se ha presentado en el marco de un litigio entre el Sr. Fenoll por una parte, y el centre d'aide par le travail «La Jouvene» (en lo sucesivo, «CAT "La Jouvene"») y la association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon por otra, acerca de la reclamación por el interesado de una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 El artículo 1 de la Directiva 2003/88, titulado «Objeto y ámbito de aplicación», prevé:

«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 esa Directiva, titulado «Vacaciones anuales», está así redactado:

«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 referida Directiva dispone que los Estados miembros pueden establecer excepciones a determinadas disposiciones de la misma Directiva. Sin embargo, no se permite ninguna excepción al artículo 7.

6 El artículo 2 de la Directiva 2008/115, titulado «Ámbito de aplicación», establece:

«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.

En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva.»

Derecho francés

Código de trabajo (code du travail)

7 El artículo L. 223-2, párrafo primero, del Código de trabajo, en su versión vigente al tiempo de los hechos del asunto principal, establece:

«El trabajador que, a lo largo del año de referencia, acredite haber prestado sus servicios al mismo empresario durante un tiempo equivalente como mínimo a un mes de trabajo efectivo tendrá derecho a unas vacaciones cuya duración se establecerá a razón de dos días y medio laborables por mes trabajado, sin que la duración total de las vacaciones exigibles pueda exceder de treinta días laborables.»

8 Según el artículo L. 223-4 de ese código:

«A efectos de determinar la duración de las vacaciones, se asimilarán a un mes de trabajo efectivo los períodos equivalentes a cuatro semanas o veinticuatro días trabajados. Los períodos de vacaciones retribuidas, los descansos compensatorios […], los períodos de descanso por maternidad […], los días de descanso obtenidos en virtud de la reducción del tiempo de trabajo y los períodos de suspensión ininterrumpida del contrato de trabajo por accidente de trabajo o enfermedad profesional de una duración no superior a un año tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo [...]»

9 El artículo L. 323-10 de dicho Código dispone:

«Se considerará trabajador discapacitado en el sentido de la presente sección a toda persona cuyas posibilidades de obtener o de conservar un trabajo esté efectivamente reducida como consecuencia de la alteración de una o varias funciones físicas, sensoriales, mentales o psíquicas.

La condición de trabajador discapacitado será reconocida por la comisión mencionada en el artículo L. 146-9 del Código de acción social y de la familia (code de l'action sociale et des familles).

La orientación en un establecimiento o servicio previsto en el número 5 del punto 1 del artículo L. 312-1 del mismo código supondrá el reconocimiento de la condición de trabajador discapacitado.»

Código de acción social y de la familia

10 El artículo L. 312-1 del code de l'action sociale et des familles, en su versión vigente desde el 6 de septiembre de 2003, tiene la siguiente redacción:

«A efectos del presente código son establecimientos y servicios sociales y médico-sociales los que, dotados o no de personalidad jurídica, se enumeran a continuación:

[...]

5) Los establecimientos o servicios:

a) De ayuda mediante el trabajo, excepto los organismos en régimen de convenio para las actividades previstas en el artículo L. 322-4-16 del code du travail y las empresas adaptadas definidas en los artículos L. 323-30 y siguientes de éste;

[...]»

11 El artículo L. 344-2 de ese código, en su versión vigente entre el 3 de enero de 2002 y el 11 de febrero de 2005, disponía:

«Los centros de ayuda mediante el trabajo, dispongan o no de una instalación de alojamiento, acogerán a los adolescentes y adultos discapacitados que no puedan, temporal o permanentemente, trabajar en las empresas ordinarias o en un taller protegido, o por cuenta de un centro de distribución de trabajo a domicilio, ni ejercer una actividad por cuenta propia. Les ofrecerán posibilidades de actividades diversas de carácter profesional, apoyo médico-social y educativo y un medio de vida que favorezca su desarrollo personal y su integración social.

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12 El Sr. Fenoll participó en la actividad del CAT «La Jouvene» del 1 de febrero de 1996 al 20 de junio de 2005. En un principio disfrutó debidamente de cinco semanas de vacaciones anuales pagadas.

13 A partir del 16 de octubre de 2004 y hasta el momento en que cesó su actividad en el citado CAT, el Sr. Fenoll estuvo de baja por enfermedad. Cuando comenzó ese período de incapacidad era titular de un remanente de doce días de vacaciones anuales pagadas y no disfrutadas correspondientes al período de trabajo que iba del 1 de junio de 2003 al 31 de mayo de 2004. Por otra parte, el Sr. Fenoll no pudo disfrutar de sus vacaciones por el período de referencia de 1 de junio de 2004 a 31 de mayo de 2005. Esos derechos a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas por los dos períodos antes señalados conferían derecho, según el Sr. Fenoll, a una compensación económica de 945 euros. El CAT «La Jouvene» denegó su pago.

14 Toda vez que el Tribunal d'instance d'Avignon (Francia) desestimó en último término su demanda de compensación, el Sr. Fenoll recurrió en casación.

15 El tribunal remitente recuerda la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el artículo 7 de la Directiva 2003/88, y la referida al concepto de «trabajador», en el sentido del artículo 45 TFUE. Se pregunta al respecto si las personas admitidas en un centro de ayuda mediante el trabajo (en lo sucesivo, «CAT»), y que no tienen la condición de trabajador por cuenta ajena están comprendidas en el concepto de «trabajador», en el sentido del Derecho de la Unión.

16 El tribunal remitente recuerda los términos del artículo 31, apartado 2, de la Carta, según los cuales todo trabajador tiene derecho entre otros a un período de vacaciones anuales retribuidas y afirma que es jurisprudencia reiterada que los derechos fundamentales de la Unión Europea pueden ser invocados en un litigio entre particulares para comprobar el respeto de esos derechos por las instituciones de la Unión y por los Estados miembros cuando aplican el Derecho de la Unión.

17 En estas circunstancias la Cour de cassation decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 3 de la Directiva 89/391, a la que se remiten las disposiciones del artículo 1 de la Directiva 2003/88, que determinan su ámbito de aplicación, en el sentido de que una persona admitida en un CAT puede ser calificada de “trabajador” en el sentido de dicho artículo 3?

2) ¿Debe interpretarse el artículo 31 de la [Carta] en el sentido de que la persona mencionada en la cuestión anterior puede ser calificada de “trabajador”, en el sentido de dicho artículo 31?

3) ¿Puede la persona mencionada en la primera cuestión invocar directamente los derechos que le confiere la [Carta] para obtener el derecho a vacaciones retribuidas en caso de que la normativa nacional no prevea que disfrute de tales derechos, y debe el juez nacional, para garantizar la plena eficacia de tal derecho, excluir la aplicación de toda disposición de Derecho nacional contraria?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las cuestiones prejudiciales primera y segunda

18 Con esas cuestiones prejudiciales, que es oportuno examinar conjuntamente, el tribunal remitente pegunta en sustancia si el concepto de «trabajador» a efectos del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta debe interpretarse en el sentido de que comprende a una persona admitida en un CAT, como el del asunto principal.

19 En ese sentido hay que recordar ante todo que, según el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2003/88, interpretado en relación con el artículo 2 de la Directiva 89/391, al que remite, las citadas 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 determinados aspectos de la ordenación de su tiempo de trabajo.

20 Así, el Tribunal de Justicia ha juzgado que el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 debe entenderse en sentido amplio, de manera que las excepciones a su ámbito de aplicación previstas por su artículo 2, apartado 2, párrafo primero, han de interpretarse restrictivamente (véanse en ese sentido, en especial, las sentencias Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartados 34 y 35, y Comisión/España, C-132/04, EU:C:2006:18, apartado 22). En efecto, dichas excepciones fueron adoptadas únicamente 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 y amplitud excepcionales (sentencia Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, apartado 21 y la jurisprudencia citada).

21 Puesto que ninguna de esas circunstancias es pertinente en una situación como la del demandante en el litigio principal, la actividad de éste está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88.

22 De ello se sigue que las disposiciones de la Directiva 2003/88, entre ellas el artículo 7 en particular, se aplican a la actividad ejercida por el Sr. Fenoll.

23 Por tanto, la cuestión a la que se ha de responder es si el Sr. Fenoll ejerce una actividad como trabajador en el sentido del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta.

24 Hay que observar, como ha afirmado el Abogado General en el punto 29 de sus conclusiones, que la Directiva 2003/88 no contiene ninguna remisión al concepto de «trabajador» enunciado en la Directiva 89/391, ni a la definición de ese concepto según resulta de las legislaciones y/o las prácticas nacionales (véase en ese sentido la sentencia Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 27).

25 De ello se deduce que, a los efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, el concepto de «trabajador» no puede ser objeto de una interpretación variable según los Derechos nacionales, sino que tiene un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión (sentencia Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 28).

26 Pues bien, como ha subrayado el Abogado General en el punto 26 de sus conclusiones, esa apreciación es obligada igualmente para la interpretación del concepto de «trabajador» en el sentido del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta, con el fin de garantizar la uniformidad del ámbito de aplicación *ratione personae* del derecho a vacaciones retribuidas de los trabajadores.

27 En ese contexto es oportuno recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «trabajador» en el contexto de la Directiva 2003/88 debe definirse según criterios objetivos que caracterizan a la relación laboral atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas. Se ha de considerar «trabajador» a 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. La característica esencial 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 percibe una retribución (véanse en ese sentido las sentencias Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 28 y Neidel, C-377/10, EU:C:2012:263, apartado 23).

28 Pues bien, para verificar si ese concepto puede comprender a una persona admitida en un CAP como el Sr. Fenoll, se deben considerar los siguientes aspectos.

29 En primer término, el Tribunal de Justicia ha juzgado que a efectos de la calificación relativa al concepto de «trabajador», que incumbe realizar al juez nacional, éste debe fundarse en criterios objetivos y apreciar globalmente todas las circunstancias del asunto del que conoce que guarden relación con la naturaleza de las actividades consideradas y de la relación entre las partes interesadas (sentencia Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 29).

30 En este asunto, de la resolución de remisión resulta que las personas admitidas en un CAT no están sujetas a ciertas disposiciones del code du travail. Sin embargo, esa circunstancia, que genera una situación jurídica de esas personas que cabe calificar como «*sui generis*», no puede ser determinante para la apreciación de la relación laboral entre las partes litigantes.

31 En efecto, ha de recordarse que el Tribunal de Justicia ya ha afirmado en ese sentido que la naturaleza jurídica *sui generis* de una relación laboral a la luz del Derecho nacional no puede tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de trabajador a efectos del Derecho de la Unión (véase la sentencia Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, apartado 26 y la jurisprudencia citada).

32 En segundo término, consta que el Sr. Fenoll ejecutó diversas prestaciones durante cierto tiempo, en este caso desde su entrada al servicio del CAT «La Jouvene» en 1996 y durante cinco años consecutivos al menos, por las que obtuvo además vacaciones anuales retribuidas. De los autos obrantes ante el Tribunal de Justicia resulta que esas prestaciones, acompañadas de apoyo de carácter médico-social, fueron asignadas y dirigidas por el personal y la dirección del CAT «La Jouvene», que intentaba ofrecer al interesado un modo de vida lo mejor adaptado posible a sus necesidades. Ese marco organizativo es propio para permitir que una entidad, como el CAT parte en el asunto principal, procure a la vez el desarrollo personal de una persona gravemente discapacitada a través de la valorización de sus aptitudes en cuanto persona gravemente discapacitada, y también, en lo posible, que las prestaciones confiadas a dicha persona puedan generar cierta utilidad económica en provecho de la entidad interesada.

33 En tercer término, también resulta de los autos obrantes ante el Tribunal de Justicia que las prestaciones del Sr. Fenoll, insertadas de esa manera en el programa económico-social del CAT «La Jouvene», estaban acompañadas en contrapartida de una retribución. En ese contexto, es importante señalar que el hecho de que ésta pudiera estar muy por debajo del salario mínimo garantizado en Francia no se puede tomar en consideración a efectos de la calificación del Sr. Fenoll como «trabajador» en el sentido del Derecho de la Unión.

34 En efecto, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, ni la productividad más o menos elevada del interesado ni el origen de los recursos para la retribución ni siquiera el nivel limitado de ésta pueden tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de trabajador a efectos del Derecho de la Unión (véanse las sentencias Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, apartados 15 y 16, Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, apartado 32, y Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, apartado 16).

35 En cuarto término, es preciso determinar si las actividades del Sr. Fenoll ejercidas en el CAT «La Jouvene» deben calificarse como «reales y efectivas», o si eran meramente marginales y accesorias, por lo que, según la reiterada jurisprudencia citada en el apartado 27 de esta sentencia, no pueden sustentar la calificación como «trabajador» de quien las ejecuta.

36 En ese sentido la Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon y el Gobierno francés deducen de las circunstancias de hecho que dieron lugar a la sentencia Bettray (344/87, EU:C:1989:226) que, por analogía, no cabe calificar como «trabajador» al Sr. Fenoll ya que sus actividades en el CAT «La Jouvene» son comparables, según afirman, a las ejercidas por personas admitidas en un centro terapéutico para toxicómanos, como el del asunto que dio lugar a esa sentencia.

37 No puede acogerse este criterio.

38 En efecto, hay que señalar ante todo que, aunque el Tribunal de Justicia juzgó en el apartado 17 de la sentencia Bettray (344/87, EU:C:1989:226), que no pueden considerarse actividades económicas reales y efectivas las que constituyen tan sólo un medio de reeducación o reinserción de las personas que las ejercen, precisó también que esa consideración sólo era pertinente en relación con las circunstancias de hecho que dieron lugar a esa sentencia, caracterizadas por la situación de una persona que, debido

a su toxicomanía, había sido contratada con arreglo a una normativa nacional destinada a proporcionar trabajo a aquellas personas que, durante tiempo indefinido, por circunstancias propias de su estado, no están en condiciones de trabajar en condiciones normales (véase la sentencia Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, apartado 19 y la jurisprudencia citada).

39 Hay que constatar a continuación que, aun si los empleos desempeñados en el CAT «La Jouvene», al igual que los destinados a toxicómanos en el asunto que dio lugar a la sentencia Bettray (344/87, EU:C:1989:226), están reservados a personas que por circunstancias propias de su estado no están en condiciones de ocupar un empleo en condiciones normales, de los autos obrantes ante el Tribunal de Justicia resulta sin embargo que el concepto mismo del régimen regulador del funcionamiento de un CAT y, por tanto, las actividades que ejercen en él los discapacitados, es de una naturaleza tal que esas actividades no son puramente marginales y accesorias en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 27 de esta sentencia.

40 En efecto, como el Abogado General ha destacado en el punto 42 de sus conclusiones, las actividades ejercidas por los discapacitados en el CAT «La Jouvene» no se han creado con el único fin de dar una ocupación, en su caso derivativa, a los interesados. En efecto, esas actividades, aunque adaptadas a las capacidades de las personas interesadas, también tienen una cierta utilidad económica. Ello es tanto más cierto dado que las referidas actividades permiten valorizar la productividad, por reducida que sea, de las personas gravemente discapacitadas y asegurar a la vez la protección social que se les debe.

41 De las anteriores consideraciones se sigue que, con apoyo en los datos contenidos en los autos obrantes ante el Tribunal de Justicia, una persona que ejerce actividades como las del Sr. Fenoll en el CAT «La Jouvene» puede ser calificada como «trabajador», en el sentido del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta.

42 En ese contexto el juez nacional debe comprobar, en particular, si las prestaciones efectivamente ejecutadas por el interesado se pueden considerar comprendidas normalmente en el mercado de trabajo. A tal efecto, podrán tenerse en cuenta el estatuto y las prácticas del CAT en cuestión en el asunto principal en su función de establecimiento de acogida y los diferentes aspectos de la finalidad de su programa de ayuda social así como la naturaleza y modalidades de ejecución de las prestaciones (véase por analogía la sentencia Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, apartado 24).

43 Por esas razones se ha de responder a las dos primeras cuestiones prejudiciales que el concepto de «trabajador» a efectos del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta debe interpretarse en el sentido de que puede comprender a una persona admitida en un CAT, como el del asunto principal.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

44 Con su tercera cuestión prejudicial el tribunal remitente desea saber en sustancia si el artículo 31, apartado 2, de la Carta debe interpretarse en el sentido de que puede ser invocado directamente en un litigio entre particulares para garantizar el pleno efecto del derecho a vacaciones anuales retribuidas y dejar inaplicada toda disposición nacional contraria.

45 Basta constatar en ese sentido que, como ha puesto de relieve el Abogado General en el punto 23 de sus conclusiones, el artículo 31, apartado 2, de la Carta no es aplicable como tal *ratione temporis* en una situación como la del litigio principal.

46 En efecto, la reclamación del Sr. Fenoll en concepto de vacaciones anuales retribuidas guarda relación con un período precedente a la fecha de entrada en vigor del Tratado de Lisboa y, por tanto, a la fecha en la que la Carta adquirió el mismo valor jurídico que los Tratados conforme al artículo 6, apartado 1, del Tratado UE.

47 Por consiguiente, el artículo 31, apartado 2, de la Carta no puede ser invocado como tal en el litigio principal.

48 Acerca de la posibilidad de referencia al artículo 7 de la Directiva 2003/88, que prevé precisamente el derecho a vacaciones anuales retribuidas, de la reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, si no es posible una interpretación del Derecho nacional conforme con esa Directiva —lo que corresponde comprobar al tribunal remitente— el artículo 7 de ésta no puede ser invocado en un litigio entre particulares como el asunto principal para garantizar el pleno efecto del derecho a vacaciones anuales retribuidas y dejar inaplicada toda disposición nacional contraria. Por otro lado, en esa situación la parte perjudicada por la falta de conformidad del Derecho nacional con el Derecho de la Unión podrá invocar, no obstante, la jurisprudencia derivada de la sentencia Francovich y otros (C-6/90 y C-9/90, EU:C:1991:428) para obtener, en su caso, reparación del daño sufrido (véase la sentencia Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 43).

49 Por todas la consideraciones anteriores, no ha lugar a responder a la tercera cuestión.

Costas

50 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 concepto de «trabajador» a efectos 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, y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea debe interpretarse en el sentido de que puede comprender a una persona admitida en un centro de ayuda mediante el trabajo, como el del asunto principal.

Firmas