

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-  
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA***Sentencia de 19 de noviembre de 2019**Gran Sala**Asuntos núms. C-609/17 y C-610/17 (acumulados)***SUMARIO:**

**Vacaciones anuales. Trabajadores en situación de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales retribuidas. Disposiciones nacionales y convenios colectivos más favorables que la Directiva 2003/88, que fija el mínimo en cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, pero que al mismo tiempo excluyen el aplazamiento de esos días en caso de enfermedad.** Incumbe a los Estados miembros, por una parte, decidir si conceden o no a los trabajadores días de vacaciones anuales retribuidas que se sumen al período mínimo de cuatro semanas y, por otra parte, definir en su caso las condiciones de concesión y extinción de esos días adicionales de vacaciones, sin quedar obligados a atenerse a los principios de protección que el Tribunal de Justicia ha desarrollado en relación con el mencionado período mínimo de vacaciones. En efecto, los Estados miembros conservan la facultad de reconocer o no tal derecho de aplazamiento y, en caso de que así lo hagan, de fijar las condiciones del mismo, siempre que el derecho a vacaciones anuales retribuidas del que disfruta efectivamente el trabajador cuando no se encuentra en situación de baja laboral por enfermedad sea, por su parte, al menos igual al período mínimo de cuatro semanas mencionado. De ello deriva que la normativa comunitaria no se oponga a que normas nacionales y convenios colectivos excluyan el aplazamiento de los días de vacaciones que excedan del período mínimo de cuatro semanas en caso de enfermedad.

**Aplicabilidad de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.** Se declara la inaplicabilidad cuando no se trata de una situación de aplicación del Derecho de la Unión, en el sentido del artículo 51.1 de la CDFUE. El artículo 15 de la Directiva 2003/88 no confiere a los Estados miembros la facultad de legislar en virtud del Derecho de la Unión, sino que se limita a reconocer la facultad que estos tienen de establecer en su Derecho nacional tales disposiciones más favorables, al margen del régimen establecido por la citada Directiva. De esta forma, las disposiciones nacionales y los convenios colectivos forman parte del ámbito del ejercicio de la competencia que conservan los Estados miembros, sin que se rijan por dicha Directiva ni estén incluidos en el ámbito de aplicación de la misma. Del mismo modo, dicha regulación se sitúa al margen del ámbito de aplicación de la Carta. El mero hecho de que medidas nacionales guarden relación con un ámbito en el que la Unión dispone de competencias no puede integrarlas en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión y dar lugar por ello a la aplicabilidad de la Carta.

**PRECEPTOS:**

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), arts. 31.2 y 51.1.  
Directiva 2003/88/CE (Ordenación del tiempo de trabajo), art. 7.1.

**PONENTE:**

*Doña A. Prechal.*

En los asuntos acumulados C-609/17 y C-610/17,

que tienen por objeto dos peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el työtuomioistuin (Tribunal de Trabajo, Finlandia), mediante sendas resoluciones de 18 de octubre de 2017, recibidas en el Tribunal de Justicia el 24 de octubre de 2017, en los procedimientos entre

**Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry**

y

**Hyvinvointialan liitto ry,**

con intervención de:

**Fimlab Laboratoriot Oy** (asunto C-609/17),

y entre

**Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry**

y

**Satamaoperaattorit ry,**

con intervención de:

**Kemi Shipping Oy** (asunto C-610/17),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta, el Sr. J.-C. Bonichot, la Sra. A. Prechal (Ponente) y los Sres. E. Regan y P.G. Xuereb, Presidentes de Sala, y los Sres. M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe y el Sr. C. Lycourgos, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 26 de febrero de 2019;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, por los Sres. J. Kasanen y M. Nyman;
- en nombre de Hyvinvointialan liitto ry y Fimlab Laboratoriot Oy, por los Sres. M. Kärkkäinen e I. Kallio;
- en nombre de Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, por los Sres. J. Tutti y J. Hellsten;
- en nombre de Satamaoperaattorit ry y Kemi Shipping Oy, por los Sres. M. Kärkkäinen e I. Kallio;
- en nombre del Gobierno finlandés, por el Sr. S. Hartikainen, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno francés, por la Sra. A.-L. Desjonquères y por el Sr. R. Coesme, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y M. Huttunen, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 4 de junio de 2019;

dicta la siguiente

### Sentencia

1. Las peticiones de decisión prejudicial tienen 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. Estas peticiones se han presentado en el contexto de dos litigios entre, en el asunto C-609/17, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (en lo sucesivo, «TSN») y Hyvinvointialan liitto ry, y, en el asunto C-610/17, entre Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (en lo sucesivo, «AKT») y Satamaoperaattorit ry, en relación con la negativa a conceder a dos trabajadores que se encontraban de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales retribuidas un aplazamiento de la totalidad o de parte de los días de vacaciones durante los que estuvieron de baja por enfermedad.

### Marco jurídico

#### *Derecho de la Unión*

3. La Directiva 2003/88 fue aprobada con fundamento en el artículo 137 CE, apartado 2, actualmente artículo 153 TFUE, apartado 2.

4. Los considerandos 1, 2 y 5 de la Directiva 2003/88 tienen el siguiente tenor:

«(1) 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 1993, L 307, p. 18)], que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo en lo que se refiere a los períodos de descanso diario, de pausas, de descanso semanal, a la duración máxima de trabajo semanal, a las vacaciones anuales y a aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo, ha sido modificada de forma significativa. En aras de una mayor claridad, conviene proceder, por tanto, a la codificación de las disposiciones en cuestión.

(2) El artículo 137 [CE] establece que la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros, con vistas a mejorar el entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Las directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en dicho artículo habrán de evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

[...]

(5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la Comunidad deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. [...]

5. El artículo 1 de la Directiva 2003/88, bajo la rúbrica «Objeto y ámbito de aplicación», dispone lo siguiente:

«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 [...]  
[...]

6. Según el artículo 7 de dicha Directiva:

«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.»

7. A tenor del artículo 15 de la misma Directiva, bajo el epígrafe «Disposiciones más favorables»:

«La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales que sean más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.»

8. El artículo 17 de la Directiva 2003/88 prevé que los Estados miembros puedan establecer excepciones a determinadas disposiciones de dicha Directiva. Sin embargo, no se admite excepción alguna en cuanto a su artículo 7.

### **Derecho finlandés**

#### *Ley sobre Vacaciones Anuales*

9. La vuosilomalaki (162/2005) [Ley sobre Vacaciones Anuales (162/2005); en lo sucesivo, «Ley sobre Vacaciones Anuales»] tiene fundamentalmente por objeto transponer el artículo 7 de la Directiva 2003/88 en el Derecho finlandés. En virtud del artículo 5, apartado 1, de dicha Ley, el trabajador tendrá derecho a dos días y medio laborables de vacaciones retribuidas por cada período mensual de referencia completo. No obstante, si al término del período anual de referencia, la relación laboral hubiera tenido una duración inferior a un año sin interrupciones, el trabajador tendrá derecho a dos días de vacaciones por cada período mensual de referencia completo.

10. El período anual de referencia, que comienza el 1 de abril de un año concreto y finaliza el 31 de marzo del año siguiente, solo puede incluir, como máximo, doce períodos mensuales de referencia. Si durante un período anual de referencia el trabajador ha cumplido doce períodos mensuales de referencia completos, con arreglo a la Ley sobre Vacaciones Anuales, tendrá derecho a disfrutar de veinticuatro o treinta días de vacaciones, según la duración de la relación laboral.

11. De conformidad con el artículo 4, apartado 1, punto 3, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, son días laborables los días de la semana con excepción de los domingos, de las fiestas religiosas, del Día de la Independencia, del día de Nochebuena, de la víspera de San Juan, del Sábado Santo y del Primero de Mayo. Por consiguiente, a cada semana que no incluya ninguno de los días antes mencionados se imputan seis días.

12. Según el artículo 4, apartado 1, punto 2, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, el «período normal de vacaciones» es el período comprendido entre el 2 de mayo y el 30 de septiembre, ambos inclusive. De conformidad con el artículo 20, apartado 2, de dicha Ley, es obligatorio disfrutar de veinticuatro días laborables de las vacaciones anuales (vacaciones de verano) durante el período normal de vacaciones. El resto de las vacaciones (vacaciones de invierno) deberá concederse a más tardar antes de que comience el siguiente período normal de vacaciones.

13. El artículo 25, apartado 1, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, en su versión modificada por la Ley (276/2013), en vigor desde el 1 de octubre de 2013 hasta el 31 de marzo de 2016, disponía lo siguiente:

«En caso de que un trabajador esté en situación de baja laboral por maternidad, enfermedad o accidente al inicio de sus vacaciones anuales o de una parte de estas, dichas vacaciones deberán aplazarse, si así lo solicita el trabajador, hasta una fecha posterior. El trabajador que lo solicite tendrá también derecho a que se aplacen las vacaciones o una parte de estas si consta que, durante el período de disfrute de las mismas, debe someterse a un tratamiento por enfermedad u otro tratamiento equivalente durante el cual esté en situación de baja laboral.»

**14.** El artículo 25, apartado 2, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, en su versión modificada por la Ley (182/2016), que entró en vigor el 1 de abril de 2016, tiene la siguiente redacción:

«Cuando la baja laboral por maternidad, enfermedad o accidente comience durante las vacaciones anuales o parte de ellas, el trabajador tendrá derecho a aplazar, si así lo solicita, los días en que se encuentre de baja comprendidos en las vacaciones anuales, siempre que estos superen los seis días de vacaciones. Los días de carencia anteriormente mencionados no deben reducir el derecho del trabajador a unas vacaciones anuales de cuatro semanas.»

#### *Convenios colectivos aplicables*

**15.** En Finlandia, los convenios colectivos suelen conceder vacaciones anuales retribuidas más largas que las previstas en la Ley sobre Vacaciones Anuales. Así ocurre, en particular, por un lado, con el convenio colectivo celebrado entre Terveyspalvelualan liitto ry, a la que sucedió Hyvinvointialan liitto, y TSN, para el período comprendido entre el 1 de marzo de 2014 y el 31 de enero de 2017, en el sector de la sanidad (en lo sucesivo, «Convenio Colectivo Sectorial de Sanidad»), y, por otro lado, con el convenio colectivo celebrado entre Satamaoperaattorit y AKT, para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2014 y el 31 de enero de 2017, en el sector de la estiba (en lo sucesivo, «Convenio Colectivo Sectorial de la Estiba»).

**16.** A tenor del artículo 16, apartado 1, del Convenio Colectivo Sectorial de Sanidad, «las vacaciones anuales se determinarán de conformidad con la Ley sobre Vacaciones Anuales y con las disposiciones que figuran a continuación». Según el apartado 7 del mismo artículo 16, «las vacaciones anuales se concederán con arreglo a la Ley sobre Vacaciones Anuales».

**17.** En virtud del artículo 10, apartados 1 y 2, del Convenio Colectivo Sectorial de la Estiba, «la duración de las vacaciones anuales de un trabajador se determinará de acuerdo con lo establecido en la Ley sobre Vacaciones Anuales en vigor» y «las vacaciones anuales se concederán con arreglo a la Ley sobre Vacaciones Anuales, salvo pacto en contrario».

#### **Litigios principales y cuestiones prejudiciales**

##### **Asunto C-609/17**

**18.** La Sra. Marika Luoma lleva trabajando como asistente de laboratorio para Fimlab Laboratoriot Oy desde el 14 de noviembre de 2011 en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

**19.** Con arreglo al Convenio Colectivo Sectorial de Sanidad y en atención a su antigüedad, la Sra. Luoma tenía derecho a cuarenta y dos días laborables -es decir, a siete semanas- de vacaciones anuales retribuidas correspondientes al período anual de referencia concluido el 31 de marzo de 2015.

**20.** A la Sra. Luoma le fue concedido un período de seis días de vacaciones retribuidas comprendido entre el lunes 7 de septiembre y el domingo 13 de septiembre de 2015. El 10 de agosto de 2015, la Sra. Luoma comunicó a su empresario que debía someterse a una intervención quirúrgica el 2 de septiembre y solicitó que el período antes mencionado de vacaciones anuales se aplazara a una fecha posterior. Tras la intervención quirúrgica, la Sra. Luoma permaneció de baja por enfermedad hasta el 23 de septiembre de 2015. De los cuarenta y dos días laborables de vacaciones anuales que le correspondían, la interesada ya había disfrutado anteriormente de veintidós días, es decir, de tres semanas y cuatro días laborables. Fimlab Laboratoriot aplazó los

dos primeros días de vacaciones anuales que la trabajadora aún debía disfrutar con arreglo a la Ley sobre Vacaciones Anuales, pero no los otros cuatro que le correspondían en virtud del Convenio Colectivo Sectorial de Sanidad, basándose, a este respecto, en lo dispuesto en el artículo 16, apartados 1 y 7, de dicho Convenio Colectivo y en el artículo 25, apartado 1, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, en su versión modificada por la Ley (276/2013).

**21.** TSN, en su condición de organización representativa de los trabajadores, firmante del Convenio Colectivo Sectorial de Sanidad, presentó una demanda ante el Työtuomioistuin (Tribunal de Trabajo, Finlandia) para que este declarara que la Sra. Luoma, habida cuenta de su incapacidad laboral asociada a la intervención quirúrgica antes mencionada, tenía derecho a aplazar a una fecha posterior la totalidad de los días de vacaciones que le habían sido concedidos para el período comprendido entre el 9 y el 13 de septiembre de 2015. Para fundamentar esta demanda, TSN alegó que el artículo 25, apartado 1, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, en su versión modificada por la Ley (276/2013), aplicable en el presente asunto en virtud del Convenio Colectivo Sectorial de Sanidad, resulta contrario al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y al artículo 31, apartado 1, de la Carta, en la medida en que solo contempla el aplazamiento de vacaciones por causa, en particular, de enfermedad, en lo que respecta a los días de vacaciones reconocidos por dicha Ley y no a los días de vacaciones establecidos mediante convenio colectivo.

**22.** Hyvinvointialan liitto, como organización representativa de los empresarios que sucedió a Terveyspalvelualan liitto, ella misma firmante del Convenio Colectivo Sectorial de Sanidad, y Fimlab Laboratoriot sostienen que el artículo 25, apartado 1, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, en su versión modificada por la Ley (276/2013), no es contrario a las citadas disposiciones del Derecho de la Unión, dado que estas disposiciones no son aplicables, a su juicio, a la parte del derecho a vacaciones anuales retribuidas reconocida por el Derecho nacional o por los convenios colectivos, y que excede del período mínimo de cuatro semanas establecido por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

**23.** En este contexto, el tribunal remitente expresa sus dudas acerca de si la aplicación del artículo 25, apartado 1, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, en su versión modificada por la Ley (276/2013), aplicación efectuada en este caso en virtud del Convenio Colectivo Sectorial de Sanidad, se atiene a las exigencias que se derivan del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta. En lo que respecta a esta última disposición, el tribunal remitente pregunta, en particular, si puede tener efecto directo en un litigio, como el suscitado en el asunto principal, que tiene por objeto relaciones laborales entre particulares.

**24.** En estas circunstancias, el Työtuomioistuin (Tribunal de Trabajo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Es contrario el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88] a una norma nacional refrendada por un convenio colectivo, o a una interpretación de dicha norma nacional, en virtud de la cual un trabajador que se halla en situación de incapacidad laboral al inicio de sus vacaciones, o de alguna parte de estas, no tiene derecho, aunque lo solicite, a transferir las vacaciones asignadas por convenio colectivo que se solapen con dicho período de incapacidad laboral, si la negativa a la transferencia de las referidas vacaciones asignadas por convenio colectivo no menoscaba el derecho del trabajador a cuatro semanas de vacaciones por año?

2) ¿Tiene el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] efecto directo sobre las relaciones laborales jurídico-privadas, esto es, efecto directo horizontal?

3) ¿Son objeto de la protección del artículo 31, apartado 2, de la [Carta] las vacaciones adquiridas de una duración superior a las cuatro semanas establecidas como vacaciones anuales mínimas por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88]? ¿Es contraria dicha disposición de la [Carta] a una norma nacional refrendada por un convenio colectivo, o a una interpretación de dicha norma nacional, en virtud de la cual un trabajador que se halla en situación de incapacidad laboral al inicio de sus vacaciones, o de alguna parte de estas, no tiene derecho, aunque lo solicite, a transferir las vacaciones asignadas por convenio colectivo que se solapen con dicho período

de incapacidad laboral, si la negativa a la transferencia de las referidas vacaciones asignadas por convenio colectivo no menoscaba el derecho del trabajador a cuatro semanas de vacaciones por año?»

#### **Asunto C-610/17**

**25.** El Sr. Tapio Keränen es un trabajador de Kemi Shipping Oy.

**26.** En virtud del Convenio Colectivo Sectorial de la Estiba, el Sr. Keränen tenía derecho a treinta días laborables -es decir, a cinco semanas- de vacaciones anuales retribuidas correspondientes al período anual de referencia concluido el 31 de marzo de 2016.

**27.** Una vez iniciadas sus vacaciones retribuidas el 22 de agosto de 2016, el Sr. Keränen cayó enfermo el 29 de agosto siguiente. El médico del trabajo prescribió una baja por enfermedad entre esta última fecha y el 4 de septiembre de 2016. Kemi Shipping denegó la solicitud del Sr. Keränen de que, a raíz de esa situación, seis días laborables de sus vacaciones anuales se aplazaran en virtud del artículo 10, apartados 1 y 2, del Convenio Colectivo Sectorial de la Estiba y del artículo 25, apartado 2, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, en su versión modificada por la Ley (182/2016), e imputó esos seis días de baja por enfermedad a las vacaciones anuales retribuidas que correspondían al Sr. Keränen.

**28.** AKT, como organización representativa de los trabajadores y firmante del Convenio Colectivo Sectorial de la Estiba, presentó una demanda ante el Työtuomioistuin (Tribunal de Trabajo) para que este declarara que la aplicación del artículo 10, apartados 1 y 2, de dicho convenio colectivo no podía dar lugar a la aplicación del artículo 25, apartado 2, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, en su versión modificada por la Ley (182/2016), ya que, a juicio de la mencionada organización, esta última disposición resulta contraria al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y al artículo 31, apartado 2, de la Carta.

**29.** Satamaoperaattorit, como organización representativa de los empresarios firmante del Convenio Colectivo Sectorial de la Estiba, y Kemi Shipping sostienen, por motivos análogos a los expuestos en el apartado 22 de la presente sentencia, que el citado artículo 25, apartado 2, no vulnera las mencionadas disposiciones del Derecho de la Unión.

**30.** En este contexto, el tribunal remitente expresa sus dudas, por una parte, acerca de si la aplicación del artículo 25, apartado 1, de la Ley sobre Vacaciones Anuales, en su versión modificada por la Ley (182/2016), aplicación efectuada en este caso en virtud del Convenio Colectivo Sectorial de la Estiba, se atiene a las exigencias que se derivan del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta, y, por otra parte, acerca del posible efecto directo horizontal de esta última disposición en un litigio como el suscitado en el asunto principal.

**31.** En estas circunstancias, el Työtuomioistuin (Tribunal de Trabajo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Es contrario el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88] a una norma nacional refrendada por un convenio colectivo, o a una interpretación de dicha norma nacional, en virtud de la cual un trabajador cuya situación de incapacidad laboral por enfermedad se ha iniciado durante las vacaciones anuales o durante alguna parte de estas no tiene derecho, aunque lo solicite, a transferir los primeros seis días de la incapacidad laboral que se solapan con las vacaciones anuales, si esos días de carencia no menoscaban el derecho del trabajador a cuatro semanas de vacaciones por año?

2) ¿Tiene el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] efecto directo sobre las relaciones laborales jurídico-privadas, esto es, efecto directo horizontal?

3) ¿Son objeto de la protección del artículo 31, apartado 2, de la [Carta] las vacaciones adquiridas de una duración superior a las cuatro semanas establecidas como vacaciones anuales mínimas por el artículo 7, apartado

1, de la Directiva [2003/88]? ¿Es contraria dicha disposición de la [Carta] a una norma nacional refrendada por un convenio colectivo, o a una interpretación de dicha norma nacional, en virtud de la cual un trabajador cuya situación de incapacidad laboral por enfermedad se ha iniciado durante las vacaciones anuales o durante alguna parte de estas no tiene derecho, aunque lo solicite, a transferir los primeros seis días de la incapacidad laboral que se solapen con las vacaciones anuales, si esos días de carencia no menoscaban el derecho del trabajador a cuatro semanas de vacaciones por año?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

#### ***Sobre la primera cuestión prejudicial***

**32.** Mediante la primera cuestión prejudicial planteada en cada uno de los asuntos C-609/17 y C-610/17, el tribunal remitente pide sustancialmente que se dilucide si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a normativas nacionales y a convenios colectivos que prevén la concesión de días de vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas establecido en la citada disposición, y que, al mismo tiempo, excluyen el aplazamiento de esos días de vacaciones en caso de enfermedad.

**33.** A este respecto, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia, la Directiva 2003/88 no se opone a disposiciones nacionales que establezcan un derecho a vacaciones anuales retribuidas de una duración superior a las cuatro semanas previstas en el artículo 7, apartado 1, de dicha Directiva, con sujeción a los requisitos de obtención y concesión establecidos por el Derecho nacional (véanse, en este sentido, las sentencias de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 47; de 3 de mayo de 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, apartado 34; de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 38, y de 13 de diciembre de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 31).

**34.** En efecto, de las redacciones de los artículos 1, apartados 1 y 2, letra a), 7, apartado 1, y 15 de la Directiva 2003/88 resulta de manera explícita que el objeto de esta Directiva se limita a establecer disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar normas nacionales más favorables a la protección de los trabajadores (sentencias de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 48; de 3 de mayo de 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, apartado 35, y de 13 de diciembre de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 30).

**35.** En tal caso, los derechos a vacaciones anuales retribuidas concedidos por encima del mínimo que exige el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se rigen por esta Directiva, sino por el Derecho nacional, al margen del régimen establecido por la Directiva; debe recordarse que, en cualquier caso, tales disposiciones nacionales más favorables para los trabajadores no pueden servir para compensar el efecto negativo que pueda producir en el nivel mínimo de protección que establece la citada disposición del Derecho de la Unión, por ejemplo, una disminución de la retribución debida en concepto de las vacaciones anuales retribuidas mínimas que la misma garantiza (véanse, en este sentido, la sentencia de 13 de diciembre de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartados 42 y 43, y, por analogía, la sentencia de 10 de julio de 2014, Julián Hernández y otros, C-198/13, EU:C:2014:2055, apartados 43 y 44).

**36.** Como observó el Abogado General en el punto 58 de sus conclusiones, incumbe, pues, a los Estados miembros, por una parte, decidir si conceden o no a los trabajadores días de vacaciones anuales retribuidas que se sumen al período mínimo de cuatro semanas previsto en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y, por otra parte, definir en su caso las condiciones de concesión y extinción de esos días adicionales de vacaciones, sin quedar obligados, a este respecto, a atenerse a los principios de protección que el Tribunal de Justicia ha desarrollado en relación con el mencionado período mínimo de vacaciones.

**37.** En este sentido, el Tribunal de Justicia ha declarado, al examinar una normativa nacional y un convenio colectivo que establecían que no se adquiere el derecho a vacaciones anuales retribuidas,



correspondiente a un año determinado, durante las bajas por enfermedad o por enfermedad de larga duración que hayan provocado una interrupción del trabajo por tiempo igual o superior a doce meses consecutivos, que los Estados miembros pueden establecer que el derecho a vacaciones anuales retribuidas conferido por el Derecho nacional varíe en función del origen de la baja médica del trabajador, siempre que sea igual o superior al período mínimo de cuatro semanas previsto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 (sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 49).

**38.** El Tribunal de Justicia ha declarado asimismo que, cuando deciden conceder a los trabajadores derechos a vacaciones anuales retribuidas que exceden del mencionado período mínimo de cuatro semanas, los Estados miembros están legitimados, en particular, para reconocer o no un derecho a obtener una compensación económica al trabajador que se jubila cuando este no haya podido disfrutar de los derechos de vacaciones que superan el mencionado período mínimo por no haber ejercido sus funciones a causa de una enfermedad y, si tal fuera el caso, fijar los requisitos de dicha concesión eventual (véanse, en este sentido, las sentencias de 3 de mayo de 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, apartado 36, y de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 39).

**39.** Una solución análoga debe darse en el caso de normativas nacionales y de convenios colectivos que, a semejanza de los analizados en los litigios principales, conceden a los trabajadores un derecho a vacaciones anuales retribuidas de una duración superior al período mínimo de cuatro semanas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 excluyendo al mismo tiempo el derecho a aplazar, total o parcialmente, los días de vacaciones anuales retribuidas que exceden de dicho período mínimo cuando el trabajador haya estado en situación de baja laboral por enfermedad durante todo o parte de un período de vacaciones anuales retribuidas. En efecto, los Estados miembros conservan la facultad de reconocer o no tal derecho de aplazamiento y, en caso de que así lo hagan, de fijar las condiciones del mismo, siempre que el derecho a vacaciones anuales retribuidas del que disfruta efectivamente el trabajador cuando no se encuentra en situación de baja laboral por enfermedad sea, por su parte, al menos igual al período mínimo de cuatro semanas antes mencionado.

40 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la primera cuestión prejudicial planteada en cada uno de los asuntos C-609/17 y C-610/17, que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a normativas nacionales y a convenios colectivos que prevén la concesión de días de vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas establecido en la citada disposición, y que, al mismo tiempo, excluyen el aplazamiento de esos días de vacaciones en caso de enfermedad.

### ***Sobre la tercera cuestión prejudicial***

**41.** Mediante la tercera cuestión prejudicial planteada en cada uno de los asuntos C-609/17 y C-610/17, que procede analizar en segundo lugar, el tribunal remitente pide sustancialmente que se dilucide si el artículo 31, apartado 2, de la Carta debe interpretarse en el sentido de que se opone a normativas nacionales y a convenios colectivos que prevén la concesión de días de vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, y que, al mismo tiempo, excluyen el aplazamiento de esos días de vacaciones en caso de enfermedad.

**42.** El ámbito de aplicación de la Carta se define en su artículo 51, apartado 1, a cuyo tenor, por lo que se refiere a la acción de los Estados miembros, las disposiciones de la Carta se dirigen a estos únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión (sentencia de 13 de junio de 2017, Florescu y otros, C-258/14, EU:C:2017:448, apartado 44 y jurisprudencia citada). Según su artículo 51, apartado 2, la Carta no amplía el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión más allá de las competencias de la Unión Europea ni crea ninguna competencia o misión nuevas para la Unión ni modifica las competencias y misiones definidas en los Tratados.

**43.** Por otro lado, ha de recordarse que, según reiterada jurisprudencia, los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión deben ser aplicados en todas las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 52 y jurisprudencia citada).

**44.** Es preciso señalar a este respecto que, en virtud del artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, el órgano jurisdiccional nacional debe explicar la relación que establece entre las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación solicita y la legislación nacional aplicable al litigio del que conoce. Ahora bien, la resolución de remisión no contiene ningún elemento que permita constatar que los litigios principales versen sobre la interpretación o la aplicación de otras disposiciones del Derecho de la Unión diferentes de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta.

**45.** Por consiguiente, es necesario examinar si debe considerarse que normativas nacionales y convenios colectivos que prevén la concesión de días de vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, y que, al mismo tiempo, excluyen el aplazamiento de esos días de vacaciones en caso de enfermedad, suponen una aplicación de dicha Directiva, en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta y si, en consecuencia, el artículo 31, apartado 2, de esta última resulta aplicable en situaciones como las de los litigios principales (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 53 y jurisprudencia citada).

**46.** A este respecto, debe recordarse que el mero hecho de que medidas nacionales, como sucede en este caso, guarden relación con un ámbito en el que la Unión dispone de competencias no puede integrarlas en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión y dar lugar por ello a la aplicabilidad de la Carta (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de julio de 2014, Julián Hernández y otros, C-198/13, EU:C:2014:2055, apartado 36 y jurisprudencia citada).

**47.** Es preciso también tener presente, por una parte, que, en virtud del artículo 4 TFUE, apartado 2, letra b), la Unión y los Estados miembros disponen, en el ámbito de la política social, en los aspectos definidos en el Tratado FUE, de una competencia compartida en el sentido del artículo 2 TFUE, apartado 2. Por otra parte, tal como precisa el artículo 153 TFUE, apartado 1, y recuerda el considerando 2 de la Directiva 2003/88, la Unión apoya y completa la acción de los Estados miembros en el ámbito de la mejora del entorno de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

**48.** A este respecto, procede poner de relieve que la Directiva 2003/88, que, como se ha recordado en el apartado 34 de la presente sentencia, se limita a establecer disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, fue aprobada con fundamento en el artículo 137 CE, apartado 2, actualmente artículo 153 TFUE, apartado 2. Pues bien, tal como resulta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la expresión «disposiciones mínimas» que figura en las mencionadas normas del Derecho primario y se reproduce en el artículo 1, apartado 1, de la citada Directiva debe interpretarse a la luz del artículo 137 CE, apartado 4, actualmente artículo 153 TFUE, apartado 4, que precisa que tales disposiciones mínimas no impedirán a los Estados miembros mantener o introducir medidas de protección más estrictas compatibles con los Tratados. De ello se sigue que los Estados miembros conservan la facultad, en ejercicio de la competencia que mantienen, de adoptar tales normas, más rigurosas que las que son objeto de la intervención del legislador de la Unión, siempre que no afecten negativamente a la coherencia de tal intervención (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de diciembre de 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, apartados 35, 37 y 40).

**49.** De este modo, el artículo 15 de la Directiva 2003/88, según el cual esta se entenderá «sin perjuicio» de la «facultad» de los Estados miembros de aplicar disposiciones nacionales más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, no confiere a los Estados miembros la facultad de legislar en virtud del Derecho de la Unión, sino que se limita a reconocer la facultad que estos tienen de establecer en su Derecho nacional tales disposiciones más favorables, al margen del régimen establecido por la citada Directiva (véase, por analogía, la sentencia de 10 de julio de 2014, Julián Hernández y otros, C-198/13, EU:C:2014:2055, apartado 44).

**50.** En este punto las situaciones que concurren en los litigios principales difieren de la situación en la que un acto de la Unión atribuye a los Estados miembros la libertad de elegir entre diferentes formas de aplicación o les confiere una facultad discrecional o de apreciación que forme parte integrante del régimen establecido

mediante el acto en cuestión, y también de la situación en la que un acto de tal índole autoriza a los Estados miembros a adoptar medidas específicas dirigidas a contribuir a la consecución de su objetivo (véanse, a propósito de estos diferentes aspectos, las sentencias de 21 de diciembre de 2011, N. S. y otros, C-411/10 y C-493/10, EU:C:2011:865, apartados 64 a 68; de 16 de febrero de 2017, C. K. y otros, C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, apartado 53; de 9 de marzo de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, apartados 46, 47, 52 y 53 y jurisprudencia citada, y de 13 de junio de 2017, Florescu y otros, C-258/14, EU:C:2017:448, apartado 48).

**51.** En el presente asunto, debe señalarse, por último, que el hecho de conceder a los trabajadores días de vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas garantizado por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y de impedir que estos puedan ser aplazados por razón de enfermedad, en aplicación de normativas nacionales y convenios colectivos como aquellos a los que se refieren los asuntos principales, no puede, como tal, afectar o limitar la protección mínima garantizada de este modo a los trabajadores en virtud de la citada disposición (véase, por analogía, la sentencia de 10 de julio de 2014, Julián Hernández y otros, C-198/13, EU:C:2014:2055, apartado 43), ni incidir negativamente en otras disposiciones de dicha Directiva, en su coherencia o en los objetivos que esta persigue.

**52.** Del conjunto de las anteriores consideraciones se desprende que, cuando los Estados miembros conceden -o permiten que los interlocutores sociales concedan- derechos a vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, tales derechos, así como también los requisitos para su eventual aplazamiento en caso de que el trabajador se ponga enfermo durante las vacaciones, forman parte del ámbito del ejercicio de la competencia que conservan los Estados miembros, sin que se rijan por dicha Directiva ni estén incluidos en el ámbito de aplicación de la misma (véase, por analogía, la sentencia de 10 de julio de 2014, Julián Hernández y otros, C-198/13, EU:C:2014:2055, apartado 45).

**53.** Pues bien, cuando las disposiciones del Derecho de la Unión en el ámbito de que se trate no regulen un aspecto y no impongan a los Estados miembros ninguna obligación específica en relación con una situación determinada, la normativa nacional aprobada por un Estado miembro en lo tocante a ese aspecto se sitúa al margen del ámbito de aplicación de la Carta y no cabe considerar que la correspondiente situación deba apreciarse a la luz de las disposiciones de esta última (véanse, en este sentido, las sentencias de 10 de julio de 2014, Julián Hernández y otros, C-198/13, EU:C:2014:2055, apartado 35; de 14 de diciembre de 2017, Miravittles Ciurana y otros, C-243/16, EU:C:2017:969, apartado 34, y de 19 de abril de 2018, Consorzio Italian Management y Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, apartados 34 y 35).

**54.** Por lo tanto, al aprobar normas nacionales o al autorizar la negociación de convenios colectivos que, a semejanza de los analizados en los litigios principales, conceden a los trabajadores derechos a días de vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y contemplan los requisitos para un eventual aplazamiento de tales derechos adicionales en caso de enfermedad del trabajador, los Estados miembros no llevan a cabo una aplicación de dicha Directiva, en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta.

**55.** Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la tercera cuestión prejudicial planteada en cada uno de los asuntos C-609/17 y C-610/17, que el artículo 31, apartado 2, de la Carta, en relación con el artículo 51, apartado 1, de la misma, debe interpretarse en el sentido de que no resulta aplicable cuando se trata de normativas nacionales y convenios colectivos que prevén la concesión de días de vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, y que, al mismo tiempo, excluyen el aplazamiento de esos días de vacaciones en caso de enfermedad.

### ***Sobre la segunda cuestión prejudicial***

**56.** Habida cuenta de la respuesta dada a la tercera cuestión prejudicial planteada en cada uno de los asuntos C-609/17 y C-610/17, no procede examinar la segunda cuestión prejudicial de cada uno de esos mismos asuntos.

### **Costas**

**57.** Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, 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 (Gran Sala) declara:

**1) 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 normativas nacionales y a convenios colectivos que prevén la concesión de días de vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas establecido en dicha disposición, y que, al mismo tiempo, excluyen el aplazamiento de esos días de vacaciones en caso de enfermedad.**

**2) El artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en relación con el artículo 51, apartado 1, de la misma, debe interpretarse en el sentido de que no resulta aplicable cuando se trata de tales normativas nacionales y convenios colectivos.**

Firmas

\* Lengua de procedimiento: finés.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.