

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
Sentencia de 4 de junio de 2020
Gran Sala
Asunto n.º C-588/18

SUMARIO:

Permisos retribuidos. Vacaciones anuales y descansos semanales. Permisos retribuidos que permiten ausentarse del trabajo para atender a necesidades y obligaciones determinadas. *Cuestión relativa a si el cómputo de los permisos retribuidos debe comenzar en un día en que el trabajador deba en principio trabajar y si deben disfrutarse en días en que el trabajador deba en principio trabajar. Regulación convencional que otorga permisos en condiciones más favorables, dando mayor duración o para contingencias distintas de las contempladas en el artículo 37.3 del TRET. Alegación de que los permisos retribuidos y los períodos de descanso semanal y anual responden a finalidades divergentes, por lo que no cabe su solapamiento sino su diferimiento para ser disfrutados en fechas distintas.* Los días de permiso retribuido que se conceden para que los trabajadores puedan atender a necesidades u obligaciones determinadas no forman parte del ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88, sino del ejercicio, por un Estado miembro, de sus competencias propias. No obstante, ha de precisarse que el ejercicio de tales competencias propias no puede, sin embargo, tener como efecto que se menoscabe el nivel mínimo de protección que esta Directiva garantiza a los trabajadores y, en particular, el disfrute efectivo de los períodos mínimos de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas previstos en los artículos 5 y 7 de la misma. Ahora bien, hay que tener en cuenta que a pesar de que el Tribunal de Justicia ha concluido que un trabajador que se encuentre de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales fijado previamente tiene derecho, a petición suya y al objeto de poder disfrutar efectivamente sus vacaciones anuales, a tomarlas en fecha distinta a la de la baja por enfermedad, habida cuenta de las finalidades divergentes de estos dos tipos de situaciones de inactividad laboral, sin embargo, en el caso de los permisos retribuidos, en primer término, resulta importante señalar que en la medida en que únicamente tienen por objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender a ciertas necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, los permisos retribuidos contemplados están indisolublemente ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo que los trabajadores no pueden reclamarlos en períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, estos permisos retribuidos no son asimilables a la baja por enfermedad. Y esto es así dado que el disfrute de estos permisos retribuidos está sujeto a dos requisitos acumulativos: el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en dicha normativa, por un lado, y el hecho de que las necesidades u obligaciones que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un período de trabajo, por otro lado. A ello hay que añadir que el derecho a ausentarse del trabajo por fuerza mayor, reconocido en el Acuerdo Marco sobre el permiso parental, contenido en la Directiva 2010/18/UE, no es asimilable a los permisos retribuidos aquí expuestos. Se concluye por ello que los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas contemplados en estos artículos.

PRECEPTOS:

Directiva 2003/88/CE (Ordenación del tiempo de trabajo), arts. 5 y 7.
Directiva 2010/18/UE (Acuerdo Marco sobre el permiso parental), art. 7.
RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 37.3.
Convenio colectivo del grupo de empresas Dia S.A. y Twins Alimentación S.A. (BOE de 2 de septiembre de 2016), art. 46.

PONENTE:

Don E. Regan.

En el asunto C-588/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Audiencia Nacional, mediante auto de 3 de septiembre de 2018, recibido en el Tribunal de Justicia el 20 de septiembre de 2018, en el procedimiento entre

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

y

Grupo de Empresas DIA, S. A.,

Twins Alimentación, S. A.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta, la Sra. A. Prechal y los Sres. M. Vilaras, E. Regan (Ponente), M. Safjan, S. Rodin e I. Jarukaitis, Presidentes de Sala, y la Sra. C. Toader, los Sres. D. Šváby y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe y el Sr. C. Lycourgos, Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 24 de septiembre de 2019;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), por los Sres. J. I. Quintana Horcajada y D. Cadierno Pájaro, abogados;
- en nombre de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), por los Sres. B. García Rodríguez y J. F. Pinilla Porlan, abogados;
- en nombre de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), por la Sra. P. Caballero Marcos, abogada;
- en nombre del Grupo de Empresas DIA, S. A., y Twins Alimentación, S. A., por la Sra. A. I. Pérez Hernández, abogada;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. L. Aguilera Ruiz, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. N. Ruiz García y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 12 de diciembre de 2019;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 5 y 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).

2. Esta petición se ha presentado en el marco de unos litigios entre determinadas organizaciones sindicales, a saber, la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), y el grupo de empresas DIA, S. A., y Twins Alimentación, S. A., en relación con unos conflictos colectivos sobre las condiciones de aplicación de los permisos retribuidos que se contemplan en el artículo 46 del Convenio colectivo del grupo de empresas DIA, S. A., y Twins Alimentación, S. A., de 13 de julio de 2016 (en lo sucesivo, «Convenio colectivo de 13 de julio de 2016»), registrado y publicado mediante la Resolución de 22 de agosto de 2016 de la Dirección General de Empleo (BOE n.º 212, de 2 de septiembre de 2016, p. 63357).

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 2003/88

3. El considerando 5 de la Directiva 2003/88 afirma:

«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 [Unión Europea] deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. En este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo.»

4. A tenor del artículo 1, apartados 1 y 2, de esta Directiva:

«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 descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y
- b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.»

5. El artículo 5 de dicha Directiva, que lleva como epígrafe «Descanso semanal», dispone:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

Cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de 24 horas.»

6. El artículo 7 de la Directiva 2003/88, que tiene como epígrafe «Vacaciones anuales», presenta el siguiente tenor:

«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. El artículo 15 de esta Directiva, que lleva como epígrafe «Disposiciones más favorables», presenta el siguiente tenor:

«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.»

Directiva 2010/18/UE

8. El Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, celebrado el 18 de junio de 2009, que figura en el anexo de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO 2010, L 68, p. 13; en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), dispone lo siguiente en el apartado 1 de su cláusula 1:

«El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.»

9. La cláusula 7 de este Acuerdo Marco, que lleva como epígrafe «Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor», presenta el siguiente tenor:

«1. Los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

2. Los Estados miembros o los interlocutores sociales podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación de la cláusula 7.1 y limitar dicho derecho a una duración determinada por año o por caso.»

10. La cláusula 8, apartado 1, del referido Acuerdo Marco dispone:

«Los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las establecidas en el presente Acuerdo.»

Derecho español

11. El artículo 40, apartado 2, de la Constitución establece:

«[...] los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.»

Estatuto de los Trabajadores

12. El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224) (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), que lleva como epígrafe «Descanso semanal, fiestas y permisos», dispone lo siguiente:

«1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

[...]

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

[...]

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

[...]

13. El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, que lleva como epígrafe «Vacaciones anuales», establece:

«1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia

natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

Convenio colectivo de 13 de julio de 2016

14. El artículo 46 del Convenio colectivo de 13 de julio de 2016 es del siguiente tenor:

«I. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguiente:

A. Quince días naturales en caso de matrimonio, a disfrutar desde el momento del hecho causante, o el día inmediatamente anterior al mismo, a elección del trabajador/a.

B. Tres días por nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. En el caso en el que el fallecimiento sea de cónyuge o hijo/a, este se ampliará hasta 5 días. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el período se incrementará en un día.

C. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D. Un día por traslado de domicilio habitual.

E. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

F. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este Convenio Colectivo.

G. Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

H. Las horas precisas para concurrir a exámenes finales de los trabajadores y trabajadoras, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

I. Anualmente los trabajadores/as podrán disfrutar de hasta tres días más de licencia acumulables de uno en uno a cualquiera de los supuestos previstos en los apartados A), B) y D) anteriores, o hasta dos en el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o hijos/as, o, igualmente de uno en uno, con la excepción del previsto en el apartado 1), para los siguientes supuestos:

1) Un día, u ocho horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para acompañar a un hijo/a menor de 16 años para asistencia médica en consultorio en horas coincidentes con la jornada laboral del trabajador/a.

2) Matrimonio de parientes hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad.

3) Examen del permiso de conducir y asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición o venta por el trabajador de vivienda que deban hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral del trabajador.

II. A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador/a aporte la certificación acreditativa de la misma conforme a los requisitos estipulados en las regulaciones autonómicas que resulten de aplicación.

III. El trabajador/a deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

IV. A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador/a tuviera que recorrer más de 150 km, entre su residencia habitual y el lugar de destino.»

Código Civil

15. El Código Civil establece, por un lado, en su artículo 4.3, que «las disposiciones de este Código se aplicarán como supletorias en las materias regidas por otras leyes» y, por otro lado, en su artículo 5.2, que «en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles».

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

16. Los litigios principales tienen por objeto unos conflictos colectivos sobre las condiciones de aplicación de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 46 del Convenio colectivo de 13 de julio de 2016, que da efecto a las disposiciones mínimas del artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores y consagra derechos que van más allá de estas disposiciones. Estos litigios versan, en particular, sobre si el cómputo de estos permisos retribuidos debe comenzar en un día en que el trabajador deba en principio trabajar y, con excepción del permiso por matrimonio, para el que se indica expresamente que ha de computarse en «días naturales», si deben disfrutarse en días en que el trabajador deba en principio trabajar. Los días en que el trabajador no debe trabajar para la empresa incluyen, en particular, los días feriados y de vacaciones.

17. Los artículos 37, apartado 1, y 38 del Estatuto de los Trabajadores establecen períodos mínimos de descanso que exceden de los exigidos en virtud de los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88. Por otra parte, el artículo 37, apartado 3, de dicho Estatuto reconoce a los trabajadores permisos retribuidos para atender a necesidades u obligaciones determinadas como pueden ser, tal como señala el tribunal remitente, el matrimonio, el nacimiento de un hijo, la hospitalización, la intervención quirúrgica o el fallecimiento de un familiar cercano, así como el desempeño de funciones de representación sindical. El artículo 46 del Convenio colectivo de 13 de julio de 2016 da efecto al referido artículo 37, apartado 3, en condiciones aún más favorables, en tanto que reconoce permisos de una mayor duración o para contingencias distintas de las contempladas en dicho artículo 37, apartado 3.

18. El tribunal remitente subraya que, conforme al artículo 46 del Convenio colectivo de 13 de julio de 2016, para el permiso por matrimonio el cómputo es en «días naturales», mientras que, para los demás permisos retribuidos, se alude a «días», sin precisar si son naturales o hábiles. Además, esta disposición no precisa a partir de qué momento comienza el permiso. El tribunal remitente señala, no obstante, que, a tenor del artículo 5.2 del Código Civil, de aplicación supletoria en las materias regidas por otras leyes, «el cómputo civil de los plazos no excluye los días inhábiles».

19. Según el tribunal remitente, la cuestión que se plantea está relacionada con los períodos de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas que garantiza el Derecho de la Unión. En efecto, las organizaciones sindicales parte en los litigios principales solicitan que, cuando alguno de los acontecimientos contemplados en el artículo 46 del Convenio colectivo de 13 de julio de 2016 acaezca durante alguno de esos períodos, el permiso retribuido que se derive de ese acontecimiento pueda disfrutarse fuera de dichos períodos.

20. En particular, el tribunal remitente considera que, para resolver los litigios principales, resulta determinante que se dilucide si es conforme con los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88 prever que las necesidades y obligaciones a que dan lugar los acontecimientos contemplados en el artículo 46 solamente puedan justificar los permisos retribuidos que se recogen en esta disposición fuera de los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, aun cuando estas necesidades y obligaciones se refieren a finalidades diferentes de aquellas a las que se dedican dichos períodos.

21. A este respecto, el tribunal remitente observa que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que la circunstancia de que un trabajador se encuentre de baja por enfermedad no puede afectar al derecho de este trabajador a disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales retribuidas, habida cuenta de las finalidades divergentes de estos dos tipos de situaciones de inactividad laboral.

22. Pues bien, el tribunal remitente señala que, en el caso de autos, si se produce cualquiera de los acontecimientos previstos por la normativa nacional durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, se superpondrían dos imperativos diferentes, a saber, el descanso que estos períodos persiguen garantizar a los trabajadores y la necesidad o la obligación de que trae causa el permiso retribuido de que se trate contemplado por dicha normativa. Si, en tal caso, no cupiera la posibilidad de diferir el disfrute del permiso retribuido a un momento distinto de los referidos períodos, estos últimos se vaciarían de contenido, puesto que los trabajadores tendrían que dedicarlos a atender a las necesidades y obligaciones para las que están previstos los permisos retribuidos.

23. Por consiguiente, el tribunal remitente duda de que la negativa a conceder al trabajador el derecho a disfrutar de los permisos contemplados en el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 46 del Convenio colectivo de 13 de julio de 2016, cuando cualquiera de los acontecimientos a que se refieren estas disposiciones acaezca durante períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, sea conforme con los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88.

24. En estas circunstancias, la Audiencia Nacional decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) El artículo 5 de la Directiva [2003/88] ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite simultanear el descanso semanal con el disfrute de permisos retribuidos para atender a finalidades distintas del descanso?

2) El artículo 7 de la Directiva [2003/88] ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite simultanear las vacaciones anuales con el disfrute de permisos retribuidos para atender a finalidades distintas del descanso, el ocio y el esparcimiento?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

25. Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas contemplados en estos artículos.

26. Debe recordarse que esta Directiva tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 36 y jurisprudencia citada).

27. Esta armonización en el ámbito de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten, conforme al considerando 5 de dicha Directiva, de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 37 y jurisprudencia citada).

28. En particular, los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88 tienen por objeto el derecho al descanso semanal y el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

29. Sentado lo anterior, ha de recordarse que de los artículos 1, apartados 1 y 2, letra a), 5, 7, apartado 1, y 15 de esta Directiva resulta de manera explícita que esta se limita a establecer disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y se entiende sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar disposiciones nacionales más favorables a la protección de los trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT, C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981, apartado 34 y jurisprudencia citada).

30. Ha de observarse asimismo que, con arreglo al 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.

31. Los días de permiso retribuido que se conceden en virtud del artículo 46 del Convenio colectivo de 13 de julio de 2016 para que los trabajadores puedan atender a necesidades u obligaciones determinadas no forman parte del ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88, sino del ejercicio, por un Estado miembro, de sus competencias propias (véase, por analogía, la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT, C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981, apartado 35 y jurisprudencia citada).

32. No obstante, ha de precisarse que el ejercicio de tales competencias propias no puede, sin embargo, tener como efecto que se menoscabe el nivel mínimo de protección que esta Directiva garantiza a los trabajadores y, en particular, el disfrute efectivo de los períodos mínimos de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas previstos en los artículos 5 y 7 de la misma (véase, por analogía, la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT, C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981, apartado 35 y jurisprudencia citada).

33. En este contexto, el Tribunal de Justicia ha considerado, en particular, que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento, difiere de la correspondiente al derecho a causar baja por enfermedad, que se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad (véanse, en este sentido, las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 25; de 21 de junio de 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, apartado 19, y de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 25).

34. Habida cuenta de las finalidades divergentes de estos dos tipos de situaciones de inactividad laboral, el Tribunal de Justicia ha concluido que un trabajador que se encuentre de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales fijado previamente tiene derecho, a petición suya y al objeto de poder disfrutar efectivamente sus vacaciones anuales, a tomarlas en fecha distinta a la de la baja por enfermedad (véanse, en este sentido, las sentencias de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, apartado 22; de 21 de junio de 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, apartado 20, y de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 26).

35. Sin embargo, en el caso de los permisos retribuidos de que se trata en los litigios principales, en primer término, resulta importante señalar que de la información facilitada por el tribunal remitente se desprende que la normativa que los establece reconoce a los trabajadores, cuando se produzcan los acontecimientos a que esta se refiere, el derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. En consecuencia, el disfrute de estos permisos retribuidos está sujeto a dos requisitos acumulativos: el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en dicha normativa, por un lado, y el hecho de que las necesidades u obligaciones que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un período de trabajo, por otro lado.

36. En la medida en que únicamente tienen por objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender a ciertas necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, los permisos retribuidos contemplados en las disposiciones controvertidas en los litigios principales están indisolublemente ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo que los trabajadores no pueden reclamarlos en

períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, estos permisos retribuidos no son asimilables a la baja por enfermedad.

37. En segundo término, las demandantes en los litigios principales alegan que, cuando los acontecimientos que justifican la concesión de cualesquiera de los permisos retribuidos acaezcan durante un período de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, que los trabajadores disfrutan en virtud de los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88, estos deberían poder disfrutar estos permisos retribuidos durante un período de trabajo subsiguiente.

38. A este respecto, no puede sostenerse que, puesto que los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas están comprendidos en los artículos 5 y 7 de esta Directiva, estas disposiciones obligan a un Estado miembro cuya normativa nacional contempla el disfrute de permisos retribuidos a concederlos por el mero hecho de que alguno de los acontecimientos contemplados en esta normativa acaezca en alguno de estos períodos, y por lo tanto haciendo caso omiso de los demás requisitos de obtención y concesión establecidos por dicha normativa. En efecto, consagrar tal obligación supondría pasar por alto que, como se ha recordado en el apartado 31 de la presente sentencia, estos permisos retribuidos, así como el régimen que se les aplica, se sitúan fuera del régimen establecido por dicha Directiva.

39. Por lo demás, aunque no se desprenda de las indicaciones facilitadas por el tribunal remitente ni de las observaciones formuladas por las partes interesadas, resulta, sin perjuicio del control de este extremo por el tribunal remitente, que los permisos retribuidos que se contemplan en el artículo 46, apartado I, letras B) y C), del Convenio colectivo de 13 de julio de 2016 están comprendidos, en parte, en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco, y por lo tanto de la Directiva 2010/18, puesto que algunos de ellos pueden corresponder a los que los Estados miembros deben prever en favor de los trabajadores, de conformidad con la cláusula 7, apartado 1, de este Acuerdo Marco.

40. A este respecto, es cierto que de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que un permiso garantizado por el Derecho de la Unión no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por ese mismo Derecho con distinta finalidad que el primero (sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartado 37 y jurisprudencia citada).

41. Sin embargo, la cláusula 7, apartado 1, del Acuerdo Marco, interpretada a la luz de las cláusulas 1, apartado 1, y 8, apartado 1, del mismo, se limita a prever que se autorizará a los trabajadores a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. De ello se sigue que los derechos mínimos recogidos en la referida cláusula 7 no pueden asimilarse a un permiso, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el anterior apartado de la presente sentencia.

42. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas contemplados en estos artículos.

Costas

43. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el tribunal 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 (Gran Sala) declara:

Los artículos 5 y 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, deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas contemplados en estos artículos.

Lenaerts	Silva de Lapuerta		Prechal
Vilaras	Regan	Safjan	
Rodin	Jarukaitis	Toader	
Šváby	Biltgen	Jürimäe	
Lycourgos			

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 4 de junio de 2020.

El Secretario □
A. Calot Escobar □

El Presidente □
K. Lenaerts □

* Lengua de procedimiento: español.
Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.