

El Derecho nacional “vence” competencialmente al Derecho de la Unión Europea: vacaciones retribuidas superiores a cuatro semanas y negativa a su aplazamiento, pese a concurrir baja médica.

STJUE (Gran Sala) de 19 de noviembre de 2019 (asuntos acumulados C-609/17 y C-610/17).

Juan Martínez Moya

Magistrado de la jurisdicción social. Vocal del Consejo General del Poder Judicial

Resumen: *Cuando los Estados miembros conceden en la Ley o en los convenios colectivos derecho 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, lo que, a su vez, impide que se puede aplicar la Carta de los Derechos Fundamentales en el sentido del artículo 51, apartado 1 de la misma.*

Palabras clave: *Vacaciones, aplazamiento, disposiciones mínimas, duración, baja por enfermedad, Carta de Derechos Fundamentales.*

Abstract: *Lorsque les États membres accordent ou permettent aux partenaires sociaux d'accorder des droits à congé annuel payé excédant la durée minimale de quatre semaines prévue à l'article 7, paragraphe 1, de cette directive, de tels droits ou, encore, les conditions d'un report éventuel de ceux-ci en cas de maladie survenue durant le congé relèvent de l'exercice de la compétence retenue des États membres, sans être réglementés par ladite directive ni relever du champ d'application de cette dernière. L'article 31, paragraphe 2, de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne, lu en combinaison avec l'article 51, paragraphe 1, de celle-ci, doit être interprété en ce sens qu'il n'a pas vocation à s'appliquer en présence de telles réglementations nationales et conventions collectives.*

Keywords: *Congé annuel payé, refus de reporter ce congé, prescriptions minimales, maladie, durée effective du congé, Charte des Droits Fondamentaux.*

I. Introducción

El artículo 7 de la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre, y su configuración como precepto no sujeto a excepciones, no ha dejado de generar dudas de ajuste a dichas reglas mínimas por parte de las legislaciones y prácticas nacionales. Estamos ante un precepto que suscita el planteamiento de numerosas cuestiones prejudiciales por parte de los tribunales nacionales, lo que ha permitido abrir un espacio donde muchos

conflictos se deciden en sede jurisdiccional dando lugar a una jurisprudencia cuantitativa y cualitativamente relevante^[1].

A primera vista la sentencia seleccionada puede inducir, en rápida lectura, a creer que aborda temáticas ya tratadas por el TJUE en materia de duración de vacaciones y transferencia o aplazamiento de días de vacaciones coincidentes con situación de baja médica. Desde luego que hay bastante de lo ya dicho por este tribunal sobre esta materia. Pero era necesario recordar sus precedentes para que este nuevo pronunciamiento interprete otras cosas interesantes y alcance conclusiones interesantes. Por anticipar la más destacada: las dudas expresadas por el Tribunal de Trabajo finlandés llevan como a concluir al TJUE, tras un limpio razonamiento jurídico, a decirle que el asunto no se rige por la Directiva de la UE ni tampoco resulta aplicable, por extensión, la Carta de Derechos Fundamentales de la UE.

En efecto, vuelve a proyectar luz sobre aspectos tratados en otros precedentes sobre el contenido esencial del derecho a vacaciones anuales retribuidas como principio del Derecho social, en su vertiente de “un derecho de duración mínima de cuatro semanas” y de su interacción con posibles aplazamientos o transferencias cuando interactúa o se solapa con situaciones de baja por enfermedad.

Ahora bien, el contexto normativo de los dos litigios en los que se ven involucrados dos trabajadores de sectores de la sanidad y de la estiba, caracterizado por reconocer la ley y los convenios colectivos periodos de duración superior al mínimo de cuatro semanas, es determinante para que el el TJUE atribuya, con rotundidad, el reparto de papeles o la competencia entre los Estados y la Unión Europea sobre el ámbito de aplicación de la citada Directiva – que no va regir en los casos interpretados - y por extensión de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE -que también escapa a su aplicación- .

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala).

Fecha de la resolución judicial: 19 de noviembre de 2019.

Tipo y número recurso o procedimiento: Procedimiento prejudicial, asuntos acumulados C-609/17 y C-610/17.

Ponente: Sra. A. Prechal (Ponente).

Abogado General: Sr. Y. Bot.

ECLI: ECLI:EU:C:2019:981.

Fuente: CURIA.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Cuestión jurídica controvertida

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, y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2. La identidad fáctica de los dos casos acumulados

Estas peticiones se han presentado en el contexto de dos litigios en el que se ven involucrados dos trabajadores (la Sra. Marika Luoma y el Sr. Tapio Keränen) que prestan sus servicios para empresas finlandesas dedicadas a los sectores de la sanidad y de la estiba, respectivamente.

El problema en ambos casos es sustancialmente idéntico. Versa sobre la negativa de las empresas a conceder a dichos 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.

Nota esencial en los casos examinados es que en Finlandia, los convenios colectivos suelen conceder vacaciones anuales retribuidas más largas que las previstas en la Ley sobre Vacaciones Anuales. En dicha Ley se contempla que en caso de que “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”.

En cuanto a las concretas situaciones fácticas, cabe reseñar:

(a) 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).

(b) El Sr. Tapio Keränen tenía derecho a treinta días de vacaciones anuales retribuidas —es decir, a cinco semanas— conforme al Convenio Colectivo Sectorial de la Estiba el Sr. Keränen. 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. La empresa le denegó la solicitud del Sr. Keränen de que, a raíz de esa situación, seis días laborables de sus vacaciones anuales se aplazaran en virtud de lo dispuesto en el convenio colectivo y en artículo 25, apartado 2, de la Ley sobre Vacaciones Anuales.

3. Las dudas prejudiciales planteadas por el Tribunal de Trabajo finlandés

El tribunal de trabajo finlandés expresa sus dudas a través de tres cuestiones:

- La primera y la tercera se refieren a si se opone o no la artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 que una empresa pueda negar el aplazamiento de días adicionales de vacaciones a los trabajadores afectados que tiene derecho a disfrutar según la ley nacional y los convenios colectivos aplicables un periodo superior a cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, cuando cae situación de incapacidad laboral por enfermedad y ésta se ha iniciado durante las vacaciones anuales y el trabajador solicita transferir o aplazar los primeros días de la incapacidad laboral que se solapen con las vacaciones anuales, sin que esos días de carencia no menoscaben el derecho del trabajador a cuatro semanas de vacaciones por año. Y, más específicamente, esta duda se conecta con otra referida a si es o no objeto de la protección del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales las vacaciones adquiridas de una duración superior a las cuatro semanas establecidas como vacaciones anuales mínimas.

- La segunda concierne a la efecto directo horizontal (esto es, sobre las relaciones jurídico-privadas) de artículo 31, apartado 2, de la CDFUE.

IV. Posiciones de las partes

En los dos litigios, acumulados en la tramitación de las cuestiones prejudiciales, hallamos dos posiciones enfrentadas:

1. Los demandantes en el litigio principal: las organizaciones de trabajadores (sectores de sanidad y de estiba). Presentaron sendas demanda ante el 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.

2. Los demandados: las organizaciones de empresarios (sector de sanidad y de estiba): sostienen, que el citado artículo 25, apartado 2, no vulnera las mencionadas disposiciones del Derecho de la Unión, considerando que las disposiciones invocadas por los demandantes no son aplicables 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.

3. El Abogado General en sus conclusiones sostuvo: «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, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a normas nacionales o a convenios colectivos, como los controvertidos en los litigios principales, conforme a los cuales no puede aplazarse el disfrute de los días de vacaciones anuales retribuidas que excedan de las cuatro semanas que se solapan con días de baja por enfermedad.»^[2]

4. Presentaron observaciones los Gobiernos finlandés y francés, así como la Comisión Europea.

V. Normativa aplicable al caso

La transcripción que hace la sentencia del TJUE, siguiendo su habitual metodología y manual de estilo, resulta relevante en el caso puesto que el núcleo de la contestación a las prejudiciales planteadas es de prelación de fuentes normativas de aplicación

1. Derecho de la Unión

- 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.

- 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.»

- 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.»

2. Derecho finlandés

A) Ley sobre Vacaciones Anuales

- La vuosilomalaki (162/2005) [Ley sobre Vacaciones Anuales (162/2005)] tiene fundamentalmente por objeto transponer el artículo 7 de la Directiva 2003/88 en el Derecho finlandés.

- 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. 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.

- Artículo 4: + Apartado 1, punto 3: 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. + Apartado 1, punto 2, 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.

- 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.» 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.»

B) Convenios colectivos aplicables

La sentencia desbroza el entramado convencional aplicable al caso sentando:

- Una regla general, al indicar que “en Finlandia, los convenios colectivos suelen conceder vacaciones anuales retribuidas más largas que las previstas en la Ley sobre Vacaciones Anuales”.

- Verificando esta regla general en los convenios colectivos aplicables a los sectores de actividad de sanidad y estiba en el que están encuadrados los trabajadores y empresas de los dos litigios, a saber: el Convenio Colectivo Sectorial de Sanidad, y, Convenio Colectivo Sectorial de la Estiba»).

+ 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».

+ 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».

3. Carta de los Derechos Fundamentales de la UE

Pese a que la sentencia no incluye dentro del “Marco jurídico” las alegaciones a los preceptos de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, no deja de ser normativa clave de la fundamentación de las cuestiones si nos atenemos al pasaje que lleva por rúbrica “Sobre la tercera cuestión prejudicial”. Nos inclinamos a intuir que la omisión es deliberada, incluso “*enfáticamente omitida*” en el clásico apartado “*Marco jurídico*” de la estructura interna de la sentencia del TJUE, puesto que precisamente la CDFUE queda totalmente desplazada en su consideración a la hora de dar respuesta a las cuestiones planteadas; y es más: en la construcción metodológica de las contestaciones a las cuestiones planteadas por el tribunal de trabajo finlandés, la segunda (relativa a si tiene el artículo 31.2 de la CDFUE efecto directo horizontal) es orillada *a priori* por el tribunal para, resuelta la tercera, dejarla sin objeto en el caso.

- Artículo 51 Ámbito de aplicación: 1. Las disposiciones de la presente Carta están dirigidas a las instituciones, órganos y organismos de la Unión, dentro del respeto del principio de subsidiariedad, así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. Por consiguiente, éstos respetarán los derechos, observarán los principios y promoverán su aplicación, con arreglo a sus respectivas competencias y dentro de los límites de las competencias que los Tratados atribuyen a la Unión. 2. La presente Carta no amplía el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión más allá de las competencias de la Unión, ni crea ninguna competencia o misión nuevas para la Unión, ni modifica las competencias y misiones definidas en los Tratados.

- Artículo 32.2: Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

VI. Doctrina básica

No resulta contrario a las previsiones del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 que las normativas nacionales y los convenios colectivos que prevén la concesión de días de vacaciones anuales retribuidas que exceden del período mínimo de cuatro semanas, al mismo tiempo, permitan negar el aplazamiento de esos días de vacaciones en caso de enfermedad del trabajador. Estas previsiones legales y convencionales no se rigen por dicha Directiva y escapan al ámbito de aplicación de la misma puesto que forman parte del ámbito del ejercicio de la competencia que conservan los Estados miembros, lo que, a su vez, impide que se puede aplicar la Carta de los Derechos Fundamentales en el sentido del artículo 51, apartado 1 de la misma.

VII. Parte dispositiva

Son dos los pronunciamientos interpretativos:

1. *No hay vulneración del artículo 7 apartado 1 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, al considerar 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. *No es aplicable la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, concretamente su artículo 31, apartado 2, de la, en relación con el artículo 51, apartado 1, de la misma, cuando se trata de normativas nacionales y convenios colectivos cuando establecen las indicadas previsiones en materia de vacaciones*

VIII. Pasajes decisivos

(1) Sobre la no vulneración del artículo, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003

35 [...] 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 [...] 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.

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.

(2) Sobre la inaplicación en el caso de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

46 [...] 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.

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.

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 [...] 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.

IX. Comentario

Los pronunciamientos del TJUE (entre otras, TJUE 10-9-09, Vicente Pereda C-277/08, y 20-1-09, Schultz-Hoff C-350/06 y C-520/06) consolidan conceptualmente el derecho a las vacaciones sobre las siguientes premisas: (a) El derecho a vacaciones anuales retribuidas es un principio del Derecho social comunitario de especial importancia. (b) El derecho a vacaciones anuales retribuidas no se extingue al finalizar el período de referencia fijado por el Derecho nacional en caso de que el trabajador haya estado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de referencia y no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar este derecho. (c) La Directiva sólo permite sustituir el derecho al disfrute efectivo de vacaciones por una compensación económica cuando se produzca la extinción de la relación laboral. (d) La finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir a los trabajadores el descanso y disponer de ocio y esparcimiento, mientras que el derecho a causar baja por enfermedad tiene como única finalidad permitirles la recuperación. (e) Si el período de vacaciones anuales ha sido fijado previamente, en caso de que el trabajador se encuentre en situación de IT durante el mismo, tiene derecho a la fijación de un nuevo período de vacaciones anuales. (f) El art.7 de la Dir se opone a las disposiciones nacionales o normas convencionales que establezcan que un trabajador que se encuentre en IT durante el período de vacaciones previamente asignado no tenga derecho, una vez dado de alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período diferente y, en su caso, incluso fuera del período de referencia^[3].

Las vacaciones anuales retribuidas de cuatro semanas aparecen como una disposición de mínimos. Durante dicho período, «el trabajador deberá normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y su salud» (TJUE 26-6-01, BECTU C-26-6-01). El derecho a vacaciones anuales contempla cuatro semanas, lo que implica que los trabajadores deben quedar liberados de sus obligaciones laborales durante cuatro semanas naturales, independientemente de que trabajen a tiempo completo o a tiempo parcial.

Incumbe a los Estados miembros: (a) decidir sobre la concesión de días adicionales de vacaciones anuales retribuidas a los trabajadores que incrementen el período mínimo de cuatro semanas previsto en el art.7 de la Dir 2003/88. En tal supuesto, los Estados miembros podrán decidir conceder a aquel trabajador que, a causa de una enfermedad, no haya podido agotar en su integridad el período adicional de vacaciones anuales retribuidas antes de la finalización de su relación laboral, el derecho a una compensación económica correspondiente a ese período adicional; (b) fijar los requisitos de tal concesión (TJUE 20-7-16, Maschek C-341/15); y (c) autorizar o prohibir el disfrute de las vacaciones anuales durante una baja por enfermedad (TJUE 20-1-09, Gerhard Schultz-Hoff y otros C-350/06 y C-520/06).

La singularidad de los supuestos examinados en la sentencia analizada viene definida por el contexto normativo de los dos litigios en los que se ven involucrados dos trabajadores de sectores de la sanidad y de la estiba. La Ley de vacaciones finlandesa y los convenios colectivos aplicables reconocen periodos de duración vacaciones anuales retribuidas superior a las cuatro semanas. La disección analítica que hace la sentencia del TJUE tanto de la normativa legal como convencional es el nudo gordiano que permite descubrir la esencia del problema y revelar todas sus implicaciones. Permite al TJUE conferir, de manera tajante, el reparto de papeles o la competencia entre los Estados y la Unión Europea sobre el ámbito de aplicación de la citada Directiva – que no va regir en los casos interpretados - y por extensión de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE -que también escapa a su aplicación-.

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, no siendo tampoco aplicable la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. El Derecho nacional supera el *test de disposiciones mínimas* de la Directiva en materia de duración de vacaciones aunque se vean interactuado por periodos de baja médica. 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. Y en el caso, se cumple sobradamente.

Por otra parte, con relación a la *eficacia horizontal de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE* (segunda cuestión planteada pero englobada en su tratamiento en la segunda cuestión prejudicial), la sentencia del TJUE recuerda al Tribunal de Trabajo finlandés 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”*. Y a continuación hace una censura de índole procesal al indicarle que *“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”*. La rotundidad de este recordatorio sobre la carga procesal, parece responder a una actitud pedagógicamente cautelosa del TJUE a la interpretación extensiva que pudiera hacer los tribunales nacionales con relación a la propia doctrina del TJUE. El TJUE si bien dejaba claro que aun cuando una Directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular (caso de empleador privado). Sin embargo, en lo que concierne al derecho a las vacaciones anuales retribuidas, el artículo 31.2 de la CDFUE puede ser invocado y aplicado directamente. El fundamento de esta aplicabilidad directa, según el TJUE, lo estaba haciendo descansar en que dicho precepto se caracteriza porque su existencia ha sido establecida de forma imperativa e incondicional y no requiere ser concretada por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional. Éstas únicamente deberán precisar la duración exacta de las vacaciones anuales y, en su caso, ciertos requisitos para el ejercicio del derecho. Con base en estas premisas, TJUE ha llegado a concluir que dicha disposición es suficiente por sí sola para conferir a los trabajadores un derecho que puede ser invocado como tal en un litigio con su empresario^[4].

Sin embargo, en el caso, el desplazamiento aplicativo de la CDFUE es rotundo.

X. Apunte final

Si hubiera que titular la sentencia que comentamos, la voz elegida sería *“expresión de paradigmas”*.

El *primer modelo* se proyecta externamente, al tener como destinatario al Estado finlandés. Aprecia que la Ley sobre Vacaciones Anuales y los convenios colectivos de estiba y sanidad, da buena cuenta de que el estado finlandés presenta un modelo normativo en materia de duración de vacaciones con *“vida propia”* y autónoma al superar el test de disposiciones de mínimos de la Directiva 2003/88 y de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE.

El *segundo paradigma* es de sistema y metodología de elección de la norma aplicable en un marco principal de competencias compartidas entre Estado y UE. Dicho en palabras de la propia sentencia *“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”*. En los casos objeto de las cuestiones prejudiciales, las expresiones de la Directiva relativas a: (1) *«disposiciones mínimas»* (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); y (2) «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.

El *tercer paradigma* se dirige a los tribunales nacionales y a la correcta técnica de planteamiento de la cuestión prejudicial: “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”.

Referencias:

1. [^] *El volumen de litigiosidad en esta materia no ha pasado desapercibido en el ámbito institucional de la Unión Europea. En el seno de la Comisión Europea se ha prestado atención al importante corpus de jurisprudencia y al exhaustivo proceso de revisión en esta materia, alumbrando una Comunicación interpretativa sobre la Dir 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo con la finalidad ofrecer claridad y seguridad jurídicas a los Estados miembros y a otras partes interesadas involucradas a la hora de aplicar la Directiva sobre el tiempo de trabajo así como ayudar a las autoridades nacionales, los profesionales de la Justicia y las empresas en su interpretación. Con este fin, reúne en un único documento las disposiciones de la Directiva y la jurisprudencia del Tribunal que las interpreta*
2. [^] ECLI:EU:C:2019:459
3. [^] *Con más detalle sobre el régimen jurídico de las vacaciones en la doctrina del TJUE, Martínez Moya, J. Las vacaciones. Derecho Social de la Unión Europea, Aplicación por el Tribunal de Justicia, Lefebvre, 2ª edición, Madrid, 2019, Dir Casas Baamonde, Emilia y Gil Alburquerque, Romás, pg. 985-1008.*
4. [^] *TJUE 6-11-18 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV / Tetsuji Shimizu C-684/16, TJUE 6-11-18 Sebastian W. Kreuziger / Land Berlin C-619/16, TJUE 6-11-18 Stadt Wuppertal / Maria Elisabeth Bauer; Volker Willmeroth, como propietario de TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK / Martina Broßonn (acumulados C-569/16 y C-570/16)*