



Roj: **AAN 1617/2018 - ECLI:ES:AN:2018:1617A**

Id Cendoj: **28079240012018200003**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/09/2018**

Nº de Recurso: **113/2018**

Nº de Resolución: **57/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

Tipo de Resolución: **Auto**

Resoluciones del caso: **AAN 1617/2018,**
GTJUE 9/2019,
PTJUE 115/2020,
SAN 1476/2020

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2018 0000123

Modelo: N31350 TEXTO LIBRE

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000113 /2018

Procedimiento de origen: / Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Nº AUTO 57/18

A U T O

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

Dª. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Dª CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

En MADRID, a tres de septiembre de dos mil dieciocho.

Dada cuenta, examinadas las actuaciones, habiendo sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado Dª CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI a fin de dictar la presente resolución con arreglo a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 4-5-18 se presentó demanda por el representante legal de la FEDERACION DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO), contra GRUPO DE EMPRESAS



DIA, S.A. Y TWINS ALIMENTACIÓN, S.A., UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y COMISIONES OBRERAS (CCOO), sobre conflicto colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 27-6-18 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero .- El día 29-5-18 se presentó demanda por la legal representante de la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, contra DISTRIBUIDORA DE ALIMENTACION S.A. (DIA), TWINS ALIMENTACION S.A., FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FESMC-UGT), FEDERACION DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO), sobre conflicto colectivo.

Cuarto .- Con fecha 29-05-18 se dictó Auto acordando la acumulación de ambos procedimientos.

Quinto .- El día 31-5-18 se presentó demanda por el legal representante de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FESMC-UGT), contra GRUPO DIA S.A., TWINS ALIMENTACION S.A., FEDERACION DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO SERVICIOS), sobre conflicto colectivo.

Sexto .- Con fecha 5-6-18 se dictó Auto acordando la acumulación de este procedimiento a los anteriores.

Séptimo. - Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

En dicho acto, la FEDERACION DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO) se ratificó en su demanda, en cuyo suplico solicita que *"se declare:*

Respecto a los permisos retribuidos recogidos en el artículo 46 del convenio colectivo del grupo de empresas DIA, SA y Twins Alimentación, SA (TODOS EXCEPTO MATRIMONIO): que para el disfrute de dichos permisos, tanto su inicio como el resto de su disfrute, se produzca en días hábiles para el trabajador, entendiéndose por días hábiles aquellos en los que deba desempeñar su trabajo y por inhábiles aquellos que no *deba prestar servicios para la empresa (incluidos los días feriados y de vacaciones).*

Respecto al permiso retribuido recogido en el artículo 46 I. A) *referente al MATRIMONIO, se declare que su inicio se produzca en días hábiles para el trabajador, entendiéndose por días hábiles aquellos en los que deba desempeñar su trabajo y por inhábiles aquellos que no deba prestar servicios para la empresa (incluidos los días feriados y de vacaciones).* "

La FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO SERVICIOS) se ratificó en su demanda, en cuyo suplico solicita que *" se declare el derecho de las trabajadoras y trabajadores a:*

a) *que todos los permisos regulados en el art. 46 del convenio (salvo el de matrimonio) se disfruten en días hábiles para el trabajador Y Subsidiariamente y para el caso de que no se estime la anterior pretensión que se declare que el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador o trabajadora, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente para el mismo,*

b) *Que en lo que se refiere al permiso por matrimonio que se declare el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador o trabajadora, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente para el mismo,*

c) *que se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración."*

La FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FESMC-UGT) se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que se *"declare que los periodos de licencias retribuidas establecidos en el artículo 46 del Convenio Colectivo del Grupo de empresas "Dia, SA" y "Twins Alimentación, SA"; deben comenzar su cómputo a partir del primer día siguiente laborable al hecho causante; condenando a las partes a estar y pasar por tal declaración."*

GRUPO DE EMPRESAS DIA SA, TWINS ALIMENTACIÓN SA se opuso a las demandas.

Octavo .- El 6-7-2018 declina la ponencia la Ilma. Sra. Magistrada Ponente Dña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA, encomendándose la misma a la Ilma. Sra. Magistrada Dña. CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI.



Noveno .- El 6-7-18 se dicta Providencia acordando suspender la tramitación del procedimiento y dar audiencia a las partes para que realicen las alegaciones que a su derecho convenga sobre la pertinencia de plantear cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de conformidad con lo dispuesto en el art. 267 TFUE , en relación con los arts. 93 y siguientes del Reglamento de Procedimiento TJUE y el art. 4.bis de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial .

Décimo .- Se recibieron los escritos de alegaciones que obran en autos. Tanto la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO- SERVICIOS) como la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), se manifestaron de acuerdo con el planteamiento de la cuestión, por tener dudas respecto de la acomodación al Derecho comunitario, concretamente a los arts. 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE , de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, si se niega a los trabajadores el derecho a disfrutar de los permisos regulados en el art. 37.3 ET cuando el estado de necesidad se actualiza coincidiendo con los descansos semanales y vacaciones anuales, puesto que en esos casos deberían dedicar esos tiempos de descanso, cuya finalidad es distinta, a atender las situaciones de necesidad mencionadas.

Por su parte, DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. (DIA S.A.) y TWINS ALIMENTACIÓN S.A., formuló alegaciones contrarias a la pertinencia del planteamiento de la cuestión. Consideró que, al versar el pleito sobre la regulación de los permisos retribuidos, se trata de materia excluida de la competencia del TJUE. Además, consideró que los descansos semanales y anuales contemplados en el ordenamiento jurídico español son más favorables que los previstos en la Directiva 2003/88, y que las necesidades personales o cívicas para las que están pensados los permisos retribuidos, pueden atenderse durante las vacaciones sin que el solapamiento desvirtúe a estas últimas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- OBJETO DEL LITIGIO Y HECHOS PERTINENTES.

1. El presente procedimiento tiene por objeto determinar si, como pretenden los demandantes, los permisos retribuidos contemplados en el art. 46 del Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia, S.A. y Twins Alimentación, S.A., con excepción del permiso por matrimonio, se han de disfrutar en días hábiles, tanto al inicio como durante todos los días del permiso, entendiéndose por días hábiles aquellos en los que se deba desempeñar su trabajo y por inhábiles aquellos que no deba prestar servicios para la empresa, incluidos los días feriados y de vacaciones. Se pretende, del mismo modo, que el permiso de matrimonio regulado en el art. 46.1.a del Convenio, comience en día hábil para el trabajador, entendiéndose por día hábil lo mismo que en la pretensión anterior.

2. El Convenio Colectivo citado plasma y mejora el régimen legal para dichos permisos, contenido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores . Ni el Convenio, ni la norma legal de la que procede, precisan si los días de disfrute son naturales o hábiles, salvo en el caso del permiso por matrimonio, para el que se indica expresamente que ha de computarse en días naturales.

3. La práctica habitual en las empresas demandadas es que el inicio de los permisos retribuidos tenga lugar desde el hecho causante, con independencia de si es un día hábil (laborable) o no para el empleado, y se computen en días naturales.

4. El Tribunal Supremo dictó sentencia núm. 145/2018, de 13 de febrero , en la que, analizando la regulación de los permisos retribuidos en un Convenio sectorial, afirmó que, a la luz del art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores , en aquellos casos en los que el hecho causante del permiso acaece en día no laborable, el inicio de su cómputo debe diferirse al primer día laborable siguiente.

En concreto, expresó que: "*(...) la rúbrica del precepto convencional "permisos retribuidos" nos muestra que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, lo que corrobora el primer párrafo del artículo interpretado al decir "Los trabajadores... podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución...", ausencia que, según ese tenor literal, carece de relevancia cuando se produce en día feriado. Esta solución la corrobora el art. 37-3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que "el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración"... en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta, cuestión distinta a la del cómputo de los días del permiso iniciado como luego se verá. (...) otra solución podría llevar al absurdo de privar del permiso, o de días de permiso, en los supuestos en que el hecho causante acaece al inicio de varios días feriados seguidos, lo que es contrario al espíritu del art. 37-3 del ET y a la norma convencional."*



Mediante Auto de 10-5-18, el Tribunal Supremo aclaró que "día feriado es sinónimo de día festivo, de día no laborable".

5. Sobre la base de este pronunciamiento del Tribunal Supremo, que no constituye jurisprudencia, los demandantes articulan las pretensiones referidas.

6. La desestimación de la demanda en el presente litigio supondría que las situaciones de necesidad para las que están previstos los permisos retribuidos podrían tener que atenderse coincidiendo con períodos de descanso garantizados por el Derecho de la Unión.

SEGUNDO .- DISPOSICIONES NACIONALES PERTINENTES.

1. Constitución Española de 1978

Artículo 40.2: " Asimismo, 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".

2. 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:

Artículo 37. "Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos 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 periodo 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."

Artículo 38. "Vacaciones anuales.

1. El periodo 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 periodo o periodos 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 periodo 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 periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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."

3. Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia, S.A. y Twins Alimentación, S.A. (publicado en el Boletín Oficial del Estado de 2 de septiembre de 2016 por Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo).

Artículo 46:

"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 de 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, éste se ampliará hasta 5 días. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el periodo 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 éstos 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 2o 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 resulte 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".

4. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Artículo 4.3: "Las disposiciones de este Código se aplicarán como supletorias en las materias regidas por otras leyes."

Artículo 5.2: "En el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles."

TERCERO .- RAZONES QUE JUSTIFICAN LA PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL.

A) Se pregunta sobre la interpretación del Derecho de la Unión, necesaria para emitir el fallo.

1. El pleito versa de modo directo sobre permisos retribuidos; materia esta respecto de la que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no es competente. Sin embargo, lo que se pretende está estrechamente conectado con el derecho a vacaciones anuales y al descanso semanal, pues la parte demandante solicita que los permisos cuyo hecho causante coincida con tales períodos de descanso se disfruten en momento distinto, mientras que la parte demandada considera que han de simultanearse.

La decisión a adoptar por el órgano judicial remitente está condicionada, pues, por el alcance del derecho al descanso semanal y anual, recogidos en el Derecho de la Unión. Resulta determinante en orden a resolver el presente conflicto, conocer si sería conforme con la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, simultanear los descansos semanales y las vacaciones anuales con la atención a situaciones de necesidad de finalidad diferente.

2. A raíz de la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 145/2018, de 13 de febrero, se multiplican las demandas judiciales instando que se declare que los permisos retribuidos no han de coincidir con días no laborables, por lo que resulta importante conocer la interpretación del TJUE sobre el alcance de los descansos semanales y anuales en orden a otorgar una respuesta uniforme y coherente con el Derecho de la Unión. Aunque el TJUE se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre el derecho a vacaciones, sus postulados no son claramente extrapolables al contexto jurídico y fáctico que ahora se presenta, lo que hace necesario el planteamiento de esta cuestión para despejar toda duda razonable sobre el modo correcto de interpretar la norma jurídica.

3. Quede claro que no se pregunta sobre la interpretación de normas jurídicas nacionales o cuestiones de hecho del litigio principal, sino exclusivamente sobre el alcance interpretativo del derecho al descanso semanal y a las vacaciones anuales conforme al Derecho de la Unión Europea, de modo que el órgano judicial remitente pueda, luego, resolver el conflicto nacional sin violentar este último.

B) La configuración del descanso semanal y las vacaciones anuales en el Derecho de la Unión pretende garantizar su disfrute efectivo, en aras de la seguridad y salud de los trabajadores.

1. Los descansos semanales y las vacaciones anuales están recogidos en la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a los descansos semanales y a las vacaciones anuales, que tiene por finalidad alcanzar los objetivos previstos en los arts. 2.3 y 2.5 de la Carta Social Europea, y en el art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en tanto que el descanso adecuado, ya sea semanal o anual, se convierte en instrumento decisivo para garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores, siendo esa la razón por la que dichos descansos deben disfrutarse obligatoriamente, sin que quepa su sustitución en dinero.

2. El Considerando 5 de la Directiva 2003/88/CE establece que "todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados", y el art. 2.2 precisa que "período de descanso" es todo aquél que no sea tiempo de trabajo, mientras que "descanso adecuado" es el período regular de descanso suficientemente largo y continuo para evitar que el cansancio o los ritmos de trabajo irregulares perjudiquen la salud del trabajador.

En tal sentido, en el art. 1 se advierte que la Directiva fija disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

El art. 5 regula el descanso semanal, mandando a los Estados miembros que adopten 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 art. 3.



Por su parte, el art. 7 contempla las vacaciones anuales, encomendando a los Estados miembros la adopción de las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.

3. La transposición de los mandatos de la Directiva 2003/88/CE al ordenamiento jurídico español se plasma en los arts. 37.1 y 38 del Estatuto de los Trabajadores. Ambos preceptos mejoran las previsiones de la norma europea, pues el art. 37.1 fija los descansos semanales, con carácter general, en un mínimo de día y medio ininterrumpido, y el art. 38 confiere a las vacaciones anuales una duración mínima de treinta días naturales.

4. El TJUE ha precisado que el fin perseguido por la Directiva 2003/88 es proteger eficazmente la seguridad y la salud de los trabajadores. Dado tal objetivo esencial, todo trabajador debe disfrutar, en particular, de períodos de descanso adecuados, y a tal efecto el artículo 5 de esta Directiva establece en su párrafo primero que todo trabajador debe disfrutar de un período mínimo de descanso semanal ininterrumpido.

5. En cuanto al art. 7 de la Directiva 2003/88/CE, el TJUE ha interpretado que el derecho de los trabajadores a disponer de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, que no admite excepciones, es particularmente importante en el Derecho social de la Unión, siendo su finalidad el permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. Ese disfrute del descanso efectivo debe garantizarse, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud.

El Tribunal ha declarado que el permiso garantizado por el Derecho comunitario no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por ese mismo Derecho, como es el caso del solapamiento entre vacaciones anuales y permiso de maternidad, o vacaciones y baja por enfermedad.

Igualmente, precisa que toda práctica u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio del disfrute efectivo de las vacaciones anuales por un trabajador, es incompatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas. También afirma que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede interpretarse de manera restrictiva, de modo que toda excepción al régimen de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido por la Directiva 2003/88 debe ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que dicha excepción permite proteger.

C) En el pleito principal se plantea la posibilidad de que los descansos semanales y las vacaciones anuales se dediquen a una finalidad distinta del descanso, el ocio y el esparcimiento.

1. En el desarrollo de las relaciones laborales se producen determinados acontecimientos que provocan estados de necesidad para los trabajadores, siendo esa la razón por la cual el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se producen los sucesos allí contemplados, reconoce a los trabajadores, previo aviso y justificación, el derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración.

Los permisos retribuidos regulados en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores son causales, pues su finalidad es satisfacer determinadas necesidades de los trabajadores, como pueden ser, entre otras, el nacimiento de un hijo, la hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar cercano, o la realización de funciones de representación sindical. Son necesidades de carácter personal o cívico, algunas de ellas vinculadas a la libertad sindical o a la asunción de cargas familiares.

Para el permiso por matrimonio (art. 37.3.a), el cómputo es en días naturales, mientras que se alude a "días", sin precisar si son naturales o hábiles, para los permisos por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes cercanos (37.3.b), por traslado del domicilio habitual (art. 37.3.c). Finalmente, se computan por "el tiempo indispensable" los permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (art. 37.3.d), para realizar funciones sindicales o de representación del personal (art. 37.3.e), y para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y asistencia a sesiones preceptivas para la adopción, guarda o acogimiento (art. 37.3.f).

Por lo demás, la norma no explica por qué el permiso por matrimonio se satisface con días naturales, mientras que los demás se satisfacen por días, o por el tiempo necesario, ni precisa tampoco en qué momento se inicia el permiso. Por otro lado, el Código Civil, de aplicación supletoria, establece en su art. 5.2 que el cómputo civil de los plazos no excluye los días inhábiles.

2. Pues bien, el debate que se nos propone exige determinar qué sucede, cuando los estados de necesidad atendidos legalmente mediante los permisos retribuidos, que comportan el derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, se actualizan cuando los trabajadores disfrutan su descanso semanal (art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores), o sus vacaciones anuales (art. 38 del Estatuto de los Trabajadores). Los demandantes defienden que todos los permisos deben iniciarse en día hábil y, salvo el caso del matrimonio, disfrutarse también en día hábil, mientras que las empresas defienden que los permisos deben iniciarse desde



que se produce el hecho causante, sea día hábil o no, y disfrutarse sin solución de continuidad en los días siguientes, sin excluir días inhábiles.

El órgano judicial remitente considera que, si se produce cualquiera de los estados de necesidad previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores durante los descansos semanales y vacaciones anuales, se superpondrían dos estados de necesidad: el cubierto por los descansos y vacaciones y el correspondiente a los supuestos regulados en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Y si se admitiera que en tal caso no cabe la posibilidad de diferir el disfrute del permiso a un momento distinto del período de descanso, este último podría vaciarse de contenido, puesto que los trabajadores tendrían que dedicar su tiempo de descanso semanal o sus vacaciones a resolver los problemas provocados por la actualización del estado de necesidad propio de los permisos retribuidos, que están destinados legalmente a satisfacer finalidades distintas.

CUARTO .- CONCLUSIONES.

1. El órgano judicial remitente tiene dudas sobre la acomodación a los arts. 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, si se niega a los trabajadores el derecho a disfrutar los permisos regulados en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores -y recogidos en el art. 46 del Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia, S.A. y Twins Alimentación, S.A.- cuando el estado de necesidad se actualiza coincidiendo con los descansos semanales y vacaciones anuales, puesto que en esos casos los trabajadores deberían dedicar esos tiempos de descanso, cuya finalidad es otra, a atender las situaciones de necesidad para las que están previstos los permisos retribuidos.

Al tratarse de derechos que se configuran como situaciones diferenciadas, el órgano judicial remitente se plantea si, en caso de coincidir en el tiempo, deberían articularse medidas para garantizar el disfrute efectivo del descanso previsto en la Directiva 2003/88/CE.

2. Dado que los art. 37.1 y 38 del Estatuto de los Trabajadores mejoran el mínimo de días fijado en la Directiva 2003/88/CE para el descanso semanal y para las vacaciones anuales, la duda se circunscribe exclusivamente al solapamiento que tenga lugar respecto de los períodos mínimos contemplados en la norma europea, que son los que esta garantiza.

3. Procede, en consecuencia y con carácter previo a la decisión del pleito principal, formular las correspondientes cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de conformidad con lo dispuesto en el art. 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en relación con los arts. 93 y siguientes del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

LA SALA ACUERDA

Elevar petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea del tenor siguiente:

CUESTIONES QUE SE FORMULAN AL TRIBUNAL DE JUSTICIA

1. El artículo 5 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 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/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 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?

Quedan suspendidas las actuaciones hasta que se pronuncie el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Notifíquese esta resolución a las partes a las que se comunica que contra la misma no cabe recurso alguno (artículo 161 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social).

Procédase a remitir la presente cuestión al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, secretaría del Tribunal de Justicia, Rue du Fort Niedergrünwald. L-2925 Luxemburgo.

Incorpórese el original al libro de Autos, dejando certificación del mismo en el procedimiento de su razón.

Así, lo acordamos, mandamos y firmamos.