



El TSJUE ha reconocido, en su sentencia del 29/11/2017, el derecho de los trabajadores de aplazar las vacaciones no disfrutadas por motivos ajenos a su voluntad, en consonancia con el dictamen previo del Abogado General de la UE, Sr. Evgeni Tanchev, analizado en nuestra noticia del día 15/09/2017 ([« El disfrute de vacaciones puede llegar a aplazarse ilimitadamente según dictamen de un Abogado General de la UE. »](#))

En relación a un caso donde se analiza el derecho a vacaciones anuales retribuidas ante la inexistencia de un mecanismo durante la relación laboral para el ejercicio del mismo (cuestión prejudicial asunto C-214/16), **se establece un posible aplazamiento ilimitado de las vacaciones no disfrutadas cuando los empresarios no hayan puesto a disposición de los trabajadores los mecanismos adecuados para ejercitar el derecho.**

El litigio - planteado como cuestión prejudicial ante la solicitud de un trabajador para obtener una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas durante los años 1999 a 2012 en Reino Unido-, termina con una interpretación por parte de Luxemburgo del art. 7 de la [Directiva 2003/88/CE de 4 de Nov DOUE \(Aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo\)](#), en el sentido de:

«1) *En caso de controversia entre el trabajador y el empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, ¿resulta compatible con el Derecho de la Unión, y en particular con el principio de la tutela judicial efectiva, el hecho de que el trabajador tenga que tomar las vacaciones antes de saber si tiene derecho a que dichas vacaciones sean retribuidas?*

2) *Si el trabajador no disfruta de la totalidad o de parte de las vacaciones anuales a las que tiene derecho en el año de referencia a efectos de dichas vacaciones durante el cual debe ejercerse el derecho a las vacaciones, en circunstancias en las que lo habría hecho, pero en las que no lo hizo porque el empresario se negaba a retribuir cualquier período de vacaciones disfrutado, ¿puede el trabajador alegar que se le ha impedido ejercer su derecho a disfrutar de las vacaciones retribuidas y aplazar por tanto dicho derecho hasta el momento en que tenga la oportunidad de ejercerlo?*

3) *Si es posible aplazar el derecho a las vacaciones, ¿puede éste aplazarse indefinidamente o existe un período de aplazamiento determinado para ejercer el derecho aplazado, por analogía con las limitaciones impuestas para el supuesto de que el trabajador no pueda ejercer el derecho a las vacaciones en el año de devengo de dichas vacaciones debido a una baja por enfermedad?*

4) *En el supuesto de que no exista ninguna disposición legal ni contractual que determine el período de aplazamiento, ¿está el órgano jurisdiccional obligado a imponer un límite al período de aplazamiento con el fin de garantizar que la aplicación del Reglamento no distorsione el objetivo subyacente al artículo 7 [de la Directiva 2003/88]?*

5) *En caso de respuesta afirmativa a la cuestión precedente, ¿resulta compatible el período de 18 meses contados desde el final del año de referencia a efectos de vacaciones con el derecho otorgado en el artículo 7 [de la Directiva 2003/88]?»*

De esta forma, - al igual que una ausencia prolongada del trabajador por una baja por enfermedad, el TSJUE justifica una excepción al principio establecido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88 a, según el cual un derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido no puede extinguirse a la conclusión del período de devengo o

de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional-, cuando el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones. **Aseverando que la normativa europea se opone a:**

- **disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador no puede aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.**

- **toda práctica u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio del disfrute efectivo de las vacaciones anuales por un trabajador, es igualmente incompatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas ([Sentencia Supranacional Nº C-539/12, TJUE, 22-05-2014](#)).**

Incapacidad temporal y vacaciones

En el caso analizado, el trabajador no ejerció su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de su jubilación por razones ajenas a su voluntad, lo que la Sala Quinta del Tribunal de Justicia asimila al caso del disfrute de las vacaciones por causa de IT.

El nuevo fallo del TSJUE se une a la [Sentencia Supranacional Nº C-214/10, TJUE, 22-11-2011](#), donde el Tribunal de Justicia declara que, aun cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos, estuviera facultado para acumular de modo ilimitado todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período de su baja en el trabajo, esa acumulación ilimitada ya no respondería a la finalidad misma del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Así pues, en las circunstancias específicas en las que se encuentra un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos, el Tribunal de Justicia ha declarado que, teniendo en cuenta no sólo la protección del trabajador que persigue la Directiva 2003/88, sino también la del empresario, que debe hacer frente al riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de ausencia del trabajador y de las dificultades que éstos podrían causar para la organización del trabajo, **el artículo 7 de la citada Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones o prácticas nacionales que limitan, mediante un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la acumulación de derechos a dichas vacaciones de un trabajador que se haya encontrado en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones.**

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta) de 29 de noviembre de 2017 «Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — [Directiva 2003/88/CE](#) — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 7 — Compensación en concepto de vacaciones anuales no disfrutadas que se abona a la conclusión de la relación laboral — Normativa nacional que exige a los trabajadores disfrutar de sus vacaciones anuales antes de poder saber si serán retribuidas»