

laboral

Comentario sobre una Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que determina que los trabajadores podrán acumular y aplazar las vacaciones no disfrutadas

EL Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha determinado a través de una [sentencia](#) que los trabajadores comunitarios pueden tanto aplazar como acumular el derecho a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en caso de que el empresario se lo haya impedido previamente.

Por lo tanto, un trabajador no perderá los días de vacaciones no aprovechados durante un año natural y podrá utilizarlos en años venideros.

Las vacaciones anuales se regulan en nuestro ordenamiento jurídico en el **artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores**, que a continuación reproducimos:

“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 tra-

laboral

bajador 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.”.

A pesar de que el citado artículo 38 ET, no diga nada acerca de que un trabajador pueda perder sus vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar el año, varias son las empresas que siguen esta directriz.

Por esa misma razón, y dado que lo considera como **“un principio importante del Derecho social de la Unión, reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”**, el TJUE ha dado la razón a los trabajadores y ha recordado que pueden acumular y aplazar las vacaciones no disfrutadas.

El Tribunal de la Unión Europea se opone a que un trabajador tenga que tomar vacaciones antes de saber si tiene derecho a que los días de descanso sean remunerados.

El caso versaba sobre un trabajador, Conley King, que trabajó para la empresa *The Sash Window Workshop* («SWWL»), mediante un «contrato por cuenta propia únicamente a comisión» desde 1999 hasta su jubilación en 2012. Con arreglo al contrato, el Sr. King únicamente percibía comisiones y cuando disfrutaba de vacaciones anuales, éstas no eran remuneradas.

Al finalizar su relación laboral, el Sr. King reclamó a la empresa el pago de una compensación económica por sus vacaciones anuales disfrutadas y no retribuidas y por las no disfrutadas, correspondientes a la totalidad del período durante el cual había trabajado. La empresa se lo denegó, por lo que el Sr. King interpuso un recurso ante el Tribunal de lo Social del Reino Unido

Al término de dicho procedimiento, el Tribunal consideró que el Sr. King era un «trabajador» en el sentido de la normativa británica que transpone la Directiva relativa al tiempo de trabajo y que tenía derecho a la compensación por vacaciones retribuidas.

Posteriormente, la empresa interpuso un recurso ante el Tribunal de Apelación de Inglaterra, planteando diversas cuestiones relativas a la Directiva anteriormente indicada. En concreto, planteó si en caso de controversia entre el trabajador y el empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas, resulta compatible con el Derecho de la Unión el hecho de que el trabajador tenga que tomar las vacaciones antes de saber si tiene derecho a que dichas vacaciones sean retribuidas.

El Tribunal de Justicia de la UE manifiesta las siguientes **conclusiones**:

1. **El derecho a vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores debe considerarse un principio particularmente importante del Derecho social de la Unión**, expresamente reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
2. La finalidad de ese derecho consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. Sin embargo, un trabajador que

tenga que hacer frente a circunstancias que puedan generar incertidumbre durante el período de sus vacaciones anuales en cuanto a la retribución a la que tiene derecho, no puede disfrutar plenamente de esas vacaciones. Además, esas circunstancias pueden disuadir al trabajador de ejercer su derecho a disfrutar de vacaciones anuales. A este respecto, el Tribunal de Justicia indica **que toda práctica u omisión de un empresario que tenga ese efecto potencialmente disuasorio es incompatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas.**

3. Los Estados miembros de la UE deben **garantizar el respeto del derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.** En el contexto de este asunto, ese derecho no quedaría garantizado si, en una situación en la que el empresario únicamente concediese vacaciones no retribuidas al trabajador, éste no pudiera invocar ante el juez el derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas como tal, sino que se viera obligado primero a tomar vacaciones no pagadas y luego a presentar un recurso para obtener su retribución.
4. El Tribunal de Justicia concluye que el Derecho de la UE 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, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no ejercido correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones. La jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la UE dictamina que un trabajador que no haya podido ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de finalizar la relación laboral por razones ajenas a su voluntad tiene derecho a una compensación económica. En los asuntos que dieron lugar a dicha jurisprudencia, los trabajadores afectados no habían podido ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debido a su baja laboral por enfermedad.

A su vez, el Tribunal de la UE para proteger al empresario del riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de inactividad laboral del trabajador y de las dificultades que éstos podrían causar para la organización del trabajo, el Tribunal de Justicia declaró que el Derecho de la Unión no se opone a disposiciones o prácticas nacionales que limitan la acumulación de los derechos a dichas vacaciones mediante un período de aplazamiento de quince meses, a cuyo término se extingue el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

En cambio, en circunstancias como las de este asunto, la protección de los intereses del empresario no parece estrictamente necesaria, puesto que, concretamente, la apreciación del derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador como el Sr. King no está relacionada con una situación en la que su empresario haya debido hacer frente a períodos de ausencia de éste. Al contrario, dicho empresario pudo beneficiarse de que el Sr. King no interrumpiera sus períodos de actividad profesional. Además, incumbe al empresario recabar toda la información relativa a sus obligaciones en materia de vacaciones anuales retribuidas.

laboral

Así pues, el Tribunal de Justicia considera que, contrariamente a una situación en la que el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas por causa de enfermedad, el empresario que no permita a un trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debe asumir las consecuencias.

A falta de disposiciones nacionales que establezcan una limitación del aplazamiento de las vacaciones conforme a lo exigido por el Derecho de la Unión, **admitir una extinción de los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos por el trabajador implicaría dotar de validez a un comportamiento que daría lugar a un enriquecimiento injusto del empresario en detrimento del objetivo de la Directiva de preservar la salud del trabajador.**

Esperamos que esta información le resulte de utilidad y quedamos, como siempre, a su disposición.

Enero 2018

EAL-CGE
www.eal.economistas.es