



A juicio de la Abogado General Sra. Trstenjak, el Derecho de la Unión no se opone a una limitación temporal para ejercer el derecho a vacaciones o una compensación económica por vacaciones no disfrutadas, siempre que dicha limitación sea compatible con el objetivo de descanso del trabajador

Corresponde a los Estados miembros fijar un plazo limitativo. Un plazo de 18 meses tras cuya expiración se extinguen los derechos a vacaciones o a compensación económica es suficiente

La Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo ¹ concede a todos los trabajadores un derecho a vacaciones anuales. De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que este derecho a vacaciones anuales es intangible incluso en casos de enfermedad de larga duración. ²

El Sr. Schulte trabajaba desde abril de 1964 como mecánico para la sociedad KHS o para su predecesora legal. Conforme al Convenio Colectivo que regía su contrato laboral, su derecho a vacaciones anuales retribuidas ascendía anualmente a 30 días laborables. El 23 de enero de 2002, el Sr. Schulte sufrió un infarto. Con posterioridad, se sometió a un tratamiento de rehabilitación. Al finalizar dicho tratamiento, se declaró su incapacidad laboral. A partir del 1 de octubre de 2003, el Sr. Schulte percibió sucesivas pensiones temporales de invalidez total, así como una pensión de invalidez dado que desde el año 2002 sufría una minusvalía grave. El 25 de agosto de 2008, KHS y el Sr. Schulte acordaron poner fin a la relación laboral a partir del 31 de agosto de 2008. El 18 de marzo de 2009, el Sr. Schulte presentó ante el Arbeitsgericht Dortmund (Tribunal de Trabajo) una demanda para obtener una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas durante los años 2006 a 2008, a razón de 35 días laborables por año, reclamando una cantidad total de 9.162,30 euros. En su sentencia de 20 de agosto de 2009, el Arbeitsgericht le acordó la compensación económica por el derecho mínimo de vacaciones previsto por ley, que asciende a 20 días laborables, así como por el derecho de las personas con minusvalía grave a 5 días laborables, correspondientes a los años 2006 a 2008 es decir 6.544,50 euros y desestimó la demanda en sus restantes extremos.

KHS recurrió dicha sentencia ante el órgano jurisdiccional remitente, el Landesarbeitsgericht Hamm (Alemania). La empresa defendió que el derecho a vacaciones del Sr. Schulte correspondiente al año 2006 se había extinguido en virtud del Convenio Colectivo aplicable.

No obstante, dado que tanto durante como después del período de aplazamiento de las vacaciones y hasta la extinción de la relación laboral, el Sr. Schulte se encontró, por motivos de salud, no sólo en situación de invalidez total, sino también de incapacidad laboral, por este motivo, como declaró el Tribunal de Justicia en el asunto Schultz-Hoff y otros, el Sr. Schulte no pudo ejercitar su derecho a las vacaciones anuales retribuidas hasta la finalización de su relación laboral. Por ello, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre si el Derecho de la Unión ³ -como ha sido interpretado por el Tribunal de Justicia en su

¹ 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 L 299, p. 9). El derecho concreto resulta del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE.

² Sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros [C-350/06 y C-520/06](#) véase al respecto el [CP 04/09](#).

³ Especialmente el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

jurisprudencia- exige que se puedan acumular durante varios años los derechos del trabajador a una compensación económica por vacaciones anuales no disfrutadas incluso en el supuesto de que el trabajador –debido a una incapacidad laboral de larga duración– no haya estado en condiciones de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas, y si se permite a los Estados miembros que establezcan una limitación temporal de 18 meses para ejercer estos derechos.

En sus conclusiones presentadas hoy, la Abogado General manifiesta, en primer lugar, que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende la **intangibilidad de las vacaciones incluso en los casos de largas enfermedades**. A su juicio, esto es válido también para el derecho a compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas,⁴ que no puede denegarse alegando la imposibilidad de su disfrute debido a una enfermedad de larga duración. Este derecho, que substituye al derecho a vacaciones cuando se pone fin a una relación laboral,⁵ tiene por objetivo en definitiva colocar al trabajador en una situación económica que le permita recuperar sus vacaciones anuales y ello, en condiciones comparables a aquellas en las que se habría encontrado si hubiera continuado trabajando y percibiese una compensación por las vacaciones.

A juicio de la Abogado General Sra. Trstenjak, **el Derecho de la Unión no exige una acumulación ilimitada en el tiempo de los derechos a vacaciones y a compensación económica** para conseguir el objetivo esencial de recuperación perseguido por la Directiva. A este respecto, la Abogado General destaca que la finalidad de las vacaciones anuales, que es recuperarse del cansancio y del estrés del año de trabajo y recobrar fuerzas gracias a la relajación y al tiempo libre durante las vacaciones para el resto del año de trabajo, no se alcanzaría si las vacaciones se disfrutaran años después. Una acumulación de los derechos a vacaciones de varios años en el sentido de doblar o incluso triplicar las vacaciones anuales mínimas no incrementa el efecto de la recuperación. A ello hay que añadir que los inconvenientes que se derivan para el empleador tanto de una larga ausencia del trabajador como de la carga financiera que supone la acumulación de los derechos a vacaciones o a compensación económica, pueden incitar a los empleadores a prescindir lo antes posible de aquellos trabajadores que estén de baja por enfermedades de larga duración para prevenir dichos inconvenientes. En relación con el derecho a compensación económica, la Abogado General señala que una acumulación ilimitada podría provocar en el trabajador la falsa esperanza de que, en vez de un sustituto de la retribución por vacaciones, le corresponde una indemnización por la finalización de su relación laboral.

En lo que se refiere a la limitación temporal de la posibilidad de compensación económica de los derechos a vacaciones o a compensación económica ya adquiridos, **la Sra. Trstenjak excluye absolutamente la extinción total**. Precisamente en los casos de largas enfermedades del trabajador, éste no podría evitar la extinción automática y total de sus derechos a vacaciones debido al transcurso del tiempo. En lo que concierne al **plazo de 18 meses** citado por el órgano jurisdiccional remitente, tras cuya expiración se extinguen los derechos a vacaciones o a compensación económica, la Abogado General señala que tal plazo respeta **el objetivo de protección de la Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo**, dado que, con tal plazo, el trabajador tendría hasta dos años y medio para disfrutar sus vacaciones mínimas por un determinado año de vacaciones. Simultáneamente, el empleador puede tener la seguridad de que la situación no conduce a una acumulación al infinito de derechos a vacaciones ni a las dificultades que resultan de ello para la organización del trabajo o a las significativas cargas financieras que resultan de los derechos a compensación económica acumulados en largos períodos.

Por ello, la Abogado General llega a la conclusión de que **una limitación del período de aplazamiento a 18 meses, a cuya expiración caducan los derechos a vacaciones del trabajador parece suficientemente amplia y adecuada para permitir en definitiva al trabajador ejercitar de manera efectiva su derecho a vacaciones anuales**. No obstante, la Abogado General subraya que un período de 18 meses tiene un **carácter indicativo del que los Estados miembros deben inspirarse en la medida de lo posible para la transposición en**

⁴ Artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88.

⁵ Artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

Derecho nacional. A falta de una norma aplicable en toda la Unión los Estados miembros pueden, dentro del respeto de los límites fijados por la Directiva, adoptar otras normas. Por el contrario, la Abogado General considera que una posibilidad de aplazamiento de sólo 6 meses⁶ no es suficiente.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Agnès López Gay ☎ (+352) 4303 3667

Las imágenes de la lectura de las conclusiones se encuentran disponibles en

«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106

⁶ En el asunto C-350/06, Schultz-Hoff y otros, la posibilidad de aplazamiento en cuestión era de 6 meses.