Tribunal de Justicia de la Unión Europea
**COMUNICADO DE PRENSA nº 123/11**
Luxemburgo, 22 de noviembre de 2011

Prensa e Información

Sentencia en el asunto C-214/10
KHS AG / Winfried Schulte

# Una normativa nacional puede establecer un límite temporal a la acumulación de derechos a vacaciones anuales retribuidas que se hayan adquirido durante un período de incapacidad laboral pero que no se hayan disfrutado

*No obstante, ese límite debe ser sustancialmente superior a la duración del período de devengo con el que guarda relación*

Al Sr. Schulte, trabajador de la empresa alemana KHS AG desde 1964, le era aplicable un convenio colectivo según el cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas es de 30 días por año. Ese convenio sólo permite la compensación económica de las vacaciones no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral, y prevé que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por motivo de enfermedad se extingue al término de un período de aplazamiento de quince meses tras el período de devengo (dicho periodo de devengo se corresponde con el año natural).

En 2002 el Sr. Schulte sufrió un infarto, como consecuencia del cual quedó gravemente discapacitado y fue declarada su incapacidad laboral. Comenzó a percibir prestaciones por su invalidez total hasta agosto de 2008, cuando se extinguió su relación laboral con la empresa KHS AG.

En 2009 el Sr. Schulte presentó ante un tribunal alemán una demanda para obtener una compensación económica por sus vacaciones anuales retribuidas que no había no disfrutado en los años 2006, 2007 y 2008. En efecto, al haber permanecido en situación de baja por enfermedad durante todos los correspondientes períodos de devengo, se vio privado de la posibilidad de ejercer su derecho a las vacaciones anuales retribuidas.

El Landesarbeitsgericht Hamm (tribunal regional de lo social de Hamm, Alemania), que conoce del litigio en fase de apelación, señala que en virtud de la normativa nacional y del convenio colectivo el derecho a las vacaciones anuales retribuidas del año 2006 se había extinguido, a causa del fin del período de aplazamiento. En dichas circunstancias, ese tribunal se interroga sobre la compatibilidad con la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo [1] de disposiciones o prácticas nacionales que prevén que, cuando el trabajador esté incapacitado para trabajar, el aplazamiento de los derechos a vacaciones anuales retribuidas está temporalmente limitado.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia recuerda su jurisprudencia [2] según la cual el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por el Derecho de la Unión. El Tribunal de Justicia subraya que ya ha afirmado [3] que el Derecho de la Unión no se opone sin embargo a una normativa nacional que implique la pérdida del derecho a vacaciones

[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).
[2] Sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU (C-173/99). Véase también el CP 21/01.
[3] Sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06). Véase también el CP 04/09.

anuales al término del período de devengo o de un período de aplazamiento, siempre que el trabajador haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar ese derecho.

El Tribunal de Justicia observa que, en circunstancias específicas como en el asunto del que se trata, un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos estaría facultado para acumular de modo ilimitado todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período de su baja en el trabajo.

Sin embargo, el Tribunal de Justicia considera que un derecho a esa acumulación ilimitada de derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante un período de incapacidad laboral ya no respondería a la finalidad misma del derecho a vacaciones anuales retribuidas. En efecto, esa finalidad tiene dos aspectos, en cuanto permite que el trabajador descanse del trabajo y que disponga de un período de ocio y esparcimiento.

De este modo, si bien el efecto positivo de las vacaciones anuales retribuidas para la seguridad y la salud del trabajador se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir, durante el año en curso, ese tiempo de reposo no pierde interés a este respecto si se disfruta en un período posterior. Sin embargo, en caso de aplazamiento más allá de cierto límite temporal, las vacaciones anuales carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso y sólo conservan su condición de período de ocio y esparcimiento.

Por consiguiente, atendiendo a la propia finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios años consecutivos no puede estar facultado para acumular de modo ilimitado derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante dicho período.

En este contexto, para respetar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, cuyo objetivo es la protección del trabajador, el Tribunal de Justicia estima que todo período de aplazamiento debe tener en cuenta las circunstancias específicas en las que se encuentra un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos. Así pues, ese período debe garantizar en particular que el trabajador pueda disfrutar, si fuera preciso, de períodos de descanso susceptibles de ser escalonados, planificables y disponibles a más largo plazo. Además, todo período de aplazamiento debe ser de duración sustancialmente mayor que la del período de devengo con el que guarda relación.

Por otro lado, ese mismo período de aplazamiento también debe proteger al empresario del riesgo de una acumulación prolongada de períodos de inactividad laboral del trabajador y de las dificultades que ello podría causar en la organización del trabajo.

Por tanto, el Tribunal de Justicia estima que el período de aplazamiento de quince meses en el asunto del que se trata puede calificarse razonablemente como un período que no vulnera la finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, ya que permite que tal derecho conserve su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso.

Por consiguiente, el Tribunal de Justicia responde que, **en el caso de un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones, el Derecho de la Unión no se opone a disposiciones o prácticas nacionales (tales como los convenios colectivos) que limitan la acumulación de derechos a vacaciones anuales retribuidas en virtud de un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue tal derecho.**

---

**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 la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento*

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