



Un trabajador debe poder aplazar y acumular los derechos a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas cuando un empresario no le permite ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas

El Derecho de la Unión se opone a que el trabajador tenga que tomar vacaciones antes de saber si tiene derecho a que dichas vacaciones sean remuneradas

El Sr. Conley King trabajó para The Sash Window Workshop («SWWL») en virtud de un «contrato por cuenta propia únicamente a comisión» de 1999 hasta su jubilación en 2012. Con arreglo al contrato, el Sr. King únicamente percibía comisiones. Cuando disfrutaba de vacaciones anuales, éstas no eran retribuidas.

Al finalizar su relación laboral, el Sr. King reclamó a su empresario 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. SWWL denegó la solicitud del Sr. King, por lo que éste interpuso recurso ante el Employment Tribunal (Tribunal de lo Social, Reino Unido) competente.

Al término de dicho procedimiento, el Employment Tribunal consideró que el Sr. King era un «trabajador» en el sentido de la normativa británica que transpone la Directiva relativa al tiempo de trabajo¹ y que tenía derecho a la compensación por vacaciones retribuidas.

La Court of Appeal (England and Wales) [Tribunal de Apelación (Inglaterra y País de Gales), Reino Unido], que conoce del recurso de apelación interpuesto, planteó al Tribunal de Justicia varias cuestiones relativas a la interpretación de la citada Directiva. En particular, preguntó 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.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia señala, en primer lugar, que 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.

El Tribunal de Justicia señala que 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.

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 2003, L 299, p. 9).

Seguidamente, el Tribunal de Justicia recuerda que los Estados miembros deben garantizar el respeto del derecho a la tutela judicial efectiva, consagrado 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.**

El Tribunal de Justicia considera que ese resultado es incompatible con el derecho a la tutela judicial efectiva y la Directiva relativa al tiempo de trabajo. Así pues, el Derecho de la Unión se opone a que el trabajador deba disfrutar de sus vacaciones anuales antes de saber si tiene derecho a que éstas se le retribuyan.

Por último, el Tribunal de Justicia concluye que **el Derecho de la Unión 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.**

A este respecto, el Tribunal de Justicia recuerda su jurisprudencia según la cual 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.

En este contexto, 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.

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.

Por consiguiente, 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.

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: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106