

### **Aplazamiento de los derechos a vacaciones anuales retribuidas por enfermedad de larga duración ¿Hasta cuándo y cuántos periodos consecutivos se pueden reclamar?**

**Juan Martínez Moya**

*Magistrado de la jurisdicción social. Vocal del Consejo General del Poder Judicial*

**Resumen:** *La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea aborda la cuestión sobre la posibilidad de fijar límites temporales para reclamar el derecho al disfrute de vacaciones, o en su defecto, compensación económica, cuando concurren los periodos de aplazamiento motivados por bajas médicas prolongadas. En el caso del Derecho francés, no hay una disposición nacional que establezca un límite temporal expreso a ese aplazamiento, y las solicitudes de vacaciones se presentaron por los trabajadores menos de quince meses después del final del período de devengo que da derecho a dichas vacaciones y se limitaron a dos períodos de devengo consecutivos.*

**Palabras clave:** *Vacaciones. Aplazamiento. Baja médica prolongada.*

**Abstract:** *L'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne aborde la question de la possibilité de fixer des délais pour faire valoir le droit aux vacances, ou à défaut, une compensation financière, lorsque des délais de report surviennent en raison d'un arrêt maladie prolongé. Dans le cas du droit français, il n'existe aucune disposition nationale fixant un délai express à ce report, et les demandes de congés ont été introduites par les travailleurs moins de quinze mois après la fin de la période d'accumulation ouvrant droit à ces congés et étaient limités à deux périodes de régularisation consécutives.*

**Keywords:** *Droit au congé annuel payé. Report. Maladie de longue durée.*

---

## **I. Introducción**

Un nuevo pronunciamiento se suma a la cuantitativa y cualitativa jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) sobre la Directiva de ordenación del tiempo de trabajo<sup>[1]</sup>. Hasta ahora las últimas sentencias en materia de vacaciones procedían mayoritariamente de Tribunales alemanes. En esta ocasión, las cuestiones prejudiciales son planteadas por el conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunal Laboral Paritario de Agen, Francia) y se centra determinar si

es posible fijar límites temporales para reclamar el derecho al disfrute de vacaciones, o en su defecto, compensación económica, cuando concurren periodos de aplazamiento motivados por bajas médicas prolongadas<sup>[2]</sup>.

La respuesta contenida en la sentencia del TJUE de 9 de noviembre de 2023, pese a aferrarse a las circunstancias temporales del caso concreto, camina por la senda de que esas limitaciones, si no desconectan de la finalidad de las vacaciones, son

ajustadas al Derecho de la Unión Europea. Si bien, atendiendo las circunstancias del caso sobre el momento de la reclamación (menos de quince meses del devengo) y periodo reclamado (acotados a dos períodos de devengo consecutivos), el TJUE afirma que la reclamación no es contraria a la aplicación de la Directiva; también empieza a esbozar fronteras de la duración en el horizonte vinculadas a la finalidad de las vacaciones, ya que “ más allá de ese límite, las vacaciones anuales carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso y solo conservan su condición de período de ocio y esparcimiento”.

También hay en la sentencia comentada dos aspectos de enorme calado, que no pasan inadvertidos. El primero, tiene que ver sobre el alcance de fijación del marco fáctico y jurídico que debe facilitar el órgano judicial requirente cuando plantea una cuestión prejudicial. La sentencia sale al paso – orillándolo- para (no) entrar a definir qué debe entenderse por “plazo razonable de aplazamiento”. Hay dosis de sutileza jurídica en la respuesta, puesto que en el contexto del planteamiento de la cuestión de fondo (hasta el límite de quince meses o plazo ilimitado) coexiste un escenario de jurisprudencia nacional contradictoria (del Consejo de Estado, administrativa, frente a la Corte de Casación, laboral). El segundo, guarda relación con las precisas observaciones sobre la “presunción de pertinencia” presente en el planteamiento de toda cuestión prejudicial y la asunción de “responsabilidad” de los órganos judiciales requirentes sobre la exactitud de informar sobre marco fáctico y jurídico al TJUE.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal de Justicia Unión Europea (Sala Primera).

**Fecha y número de resolución:** 9 de noviembre de 2023

**Tipo y número recurso o procedimiento:** cuestión prejudicial. Asuntos acumulados C-271/22 a C-275/22

**ECLI:** EU:C:2023:834

**Fuente:** Curia.

**Ponente:** T. von Danwitz

**Abogada General:** Sra. T. Ćapeta.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

### 1. Los litigios principales

*-Partes y objeto de la reclamación:*

Cinco trabajadores o antiguos trabajadores de Keolis Agen SARL, sociedad de Derecho privado que presta un servicio público de transporte urbano de pasajeros en autobús del área urbana de Agen (Francia), solicitaron a su empresario que reconociera su derecho a las vacaciones anuales retribuidas que no habían podido utilizar en el año de referencia en el que se habían devengado esos derechos. Ante la negativa de la empresa a reconocer las vacaciones reclamadas, los trabajadores presentaron sendas demandas ante conseil de prud’hommes d’Agen (Tribunal Laboral Paritario de Agen, Francia). El Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT, interviene en este procedimiento en apoyo de las pretensiones de los trabajadores

- Circunstancias particulares en el caso:

Resulta importante destacar en el caso tres circunstancias que definen la reclamación de los trabajadores puesto que en buena medida condiciona la admisibilidad y la respuesta del TJUE:

a) La baja médica de los trabajadores: durante la vigencia de sus respectivos contratos de trabajo, todos los demandantes estuvieron de baja por enfermedad por largos períodos de tiempo.

b) El momento de presentación: estas solicitudes se presentaron menos de quince meses después de finalizar el período de devengo de un año que daba derecho a vacaciones anuales retribuidas.

c) Los periodos reclamados: se limitaban únicamente a los derechos adquiridos durante, a lo sumo, dos períodos de devengo consecutivos.

## *2. El itinerario procesal*

Este ha sido breve. Las cuestiones prejudiciales se plantean en el primer nivel judicial de la respuesta. Lo plantea el conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunal Laboral Paritario de Agen, Francia). Por tanto, todavía no ha recaído todavía una primera decisión sobre el fondo.

## *3. El procedimiento prejudicial*

- *Órgano remitente de la cuestión:* conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunal Laboral Paritario de Agen, Francia).

- *Las tres dudas prejudiciales* que plantea el órgano judicial remitente se refieren: (1) A un problema de aplicación normativa, que se traduce en saber si los demandantes en los litigios principales pueden invocar el derecho a vacaciones anuales retribuidas previsto en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 frente a Keolis Agen, a saber, una empresa privada, titular de una concesión de servicio público. (2) y (3) A la luz de determinada jurisprudencia del TJUE que admite expresamente el periodo de aplazamiento de los derechos a vacaciones anuales retribuidas en supuestos de baja laboral por enfermedad de larga duración; y ante divergencias en la jurisprudencia nacional sobre la fijación de un período de aplazamiento, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta:

- Primero, qué se considera un período razonable de aplazamiento;
- Segundo, si, a falta de una disposición nacional que fije un límite a ese período, un período de aplazamiento ilimitado podría ser compatible con el Derecho de la Unión.

## **IV. Posición de las partes**

*1. Los cinco trabajadores:* solicitaron a la empresa que les concediera los días de vacaciones anuales retribuidas que no habían podido disfrutar durante sus respectivos períodos de enfermedad y, en el caso de aquellos cuyos contratos se habían rescindido, una compensación financiera por los días de vacaciones no disfrutados.

Estas solicitudes se presentaron menos de quince meses después de finalizar el período de devengo de un año que daba derecho a vacaciones anuales retribuidas y se limitaban únicamente a los derechos adquiridos durante, a lo sumo, dos períodos de devengo consecutivos. Reprodujeron esta petición en vía judicial, ante el conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunal Laboral Paritario de Agen, Francia), al considerar que la denegación era contraria al Derecho de la Unión, y en particular al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y al artículo 31, apartado 2, de la Carta.

*2. Posición de la empresa:* se opuso a la pretensión de los trabajadores con fundamento en el artículo L. 3141-5 del Código del Trabajo alegando que las bajas laborales controvertidas en los litigios principales duraron más de un año y no fueron causadas por una enfermedad profesional.

### *3. En el procedimiento prejudicial*

- *Posición de la Abogada General:* propone: 1/ que el TJUE no puede establecer qué límite es razonable, dado que tal elección corresponde a los Estados miembros. El

TJUE únicamente puede comprobar si la elección efectuada interfiere o no con la existencia del derecho a vacaciones anuales retribuidas. 2/ Con relación a las dos restantes planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, propone al TJUE que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva de ordenación del tiempo de trabajo no se opone a una normativa nacional que permite acumular las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas sin fijar un límite temporal para el período de aplazamiento por lo que respecta a tales vacaciones ni establecer la duración de un período razonable de aplazamiento<sup>[3]</sup>.

- *Observaciones presentadas:* 1/ en nombre de los trabajadores; 2/ en nombre de la empresa; 3/ en nombre del Gobierno francés; 4/ en nombre de la Comisión Europea. En la sentencia se deja constancia de la posición del Gobierno francés y de la Comisión Europea sobre las razones en defensa de la inadmisibilidad tanto de la segunda cuestión (definición del período de aplazamiento por parte del TJUE) como de la tercera (sobre la inexactitud del marco normativo que facilita el órgano judicial y, con relación a un trabajador, la innecesariedad de pronunciarse sobre la legalidad de un eventual aplazamiento ilimitado de los derechos a vacaciones anuales retribuidas).

## V. Normativa aplicable al caso

### 1. Derecho de la Unión

3 El artículo 7 de la Directiva 2003/88, titulado «Vacaciones anuales», establece lo siguiente:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

### 2. Derecho francés

4 Con arreglo al artículo L. 3141-3 del code du travail (Código del Trabajo), el trabajador tendrá derecho a dos días y medio laborables de vacaciones por cada mes de trabajo efectivo para el mismo empresario.

5 El artículo L. 3141-5 del mismo Código está redactado en los siguientes términos:

«Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos de determinar la duración de las vacaciones:

1 los períodos de vacaciones retribuidas;

[...]

5 los períodos de suspensión ininterrumpida del contrato de trabajo por accidente de trabajo o enfermedad profesional de una duración máxima de un año;

[...]».

6 El artículo L. 3245-1 de dicho Código dispone lo siguiente:

«La acción de pago o de reclamación del salario prescribirá a los tres años a partir del día en que quien la ejercite conoció o hubiera debido conocer los hechos que le permiten ejercerla. La demanda podrá referirse a las cantidades adeudadas correspondientes a los tres últimos años a partir de ese día o, cuando se resuelva el contrato de trabajo, a las cantidades adeudadas correspondientes a los tres años anteriores a la extinción del contrato.»

7 El artículo D. 3141-7 del mismo Código establece lo siguiente:

«El pago de las compensaciones debidas por las vacaciones retribuidas estará sujeto a las normas establecidas en el libro II para el pago de los salarios.»

## VI. Doctrina básica

\*Sobre efecto directo de la Directiva de ordenación del tiempo de trabajo en situaciones horizontales: un trabajador puede invocar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, consagrado por la primera de estas disposiciones y concretado por la segunda, frente a su empleador, siendo irrelevante a este respecto el hecho de que este sea una empresa privada, titular de una concesión de servicio público.

\*Cuando concurren periodos de aplazamiento motivados por bajas médicas prolongadas es posible fijar límites temporales para reclamar el derecho al disfrute de vacaciones, o en su defecto, compensación económica, siempre que estén conectados con la finalidad de las vacaciones.

\*En el caso de que, a falta de una disposición nacional que establezca un límite temporal expreso al aplazamiento de derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos y no ejercidos como consecuencia de una baja laboral por enfermedad de larga duración, cabe estimar solicitudes de vacaciones anuales retribuidas presentadas por un trabajador menos de quince meses después del final del período de devengo que da derecho a dichas vacaciones y limitadas a dos períodos de devengo consecutivos.

\*En todo caso, tal aplazamiento no desvirtúa la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, puesto que dichas vacaciones conservan su condición de tiempo de descanso para el trabajador de que se trate, y, por otra parte, que no parece que ese aplazamiento pueda exponer al empleador al riesgo de una acumulación demasiado elevada de períodos de ausencia del trabajador.

\* El TJUE no es competente para responder a la cuestión relativa a definir el período de aplazamiento aplicable al derecho a vacaciones anuales retribuidas, en un contexto en el que existe criterios contradictorios en la jurisprudencia nacional (Consejo de Estado y Corte de Casación).

## VII. Parte dispositiva

*\*Principal:*

1ª *Cuestión prejudicial:* el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el artículo 7 de la 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, deben interpretarse en el sentido de que un trabajador puede invocar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, consagrado por la primera de estas disposiciones y concretado por la segunda, frente a su empleador, siendo irrelevante a este respecto el hecho de que este sea una empresa privada, titular de una concesión de servicio público.

2ª *Cuestión prejudicial:* el TJUE se declara incompetente para responder a la cuestión relativa a definir el período de aplazamiento aplicable al derecho a vacaciones anuales retribuidas, contemplado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, cuando el período de devengo es de un año.

3ª *Cuestión prejudicial:* el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una legislación nacional o a una práctica nacional que, a falta de una disposición nacional que establezca un límite temporal expreso al aplazamiento de derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos y no ejercidos como consecuencia de una baja laboral por enfermedad de larga duración, permite estimar solicitudes de vacaciones anuales retribuidas presentadas por un trabajador menos de quince meses después del final del período de devengo que da derecho a dichas vacaciones y limitadas a dos períodos de devengo consecutivos.

\**Accesorio* (costas): los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

### **VIII. Pasajes decisivos**

Sobre la primera cuestión prejudicial

27 Por lo tanto, en los casos de autos, los demandantes en los litigios principales pueden invocar frente a su empleador el derecho a vacaciones anuales retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y concretado por el artículo 7 de la Directiva 2003/88, con independencia de su condición de empresa privada, titular de una concesión de servicio público, e incumbe al órgano jurisdiccional remitente abstenerse de aplicar una normativa nacional contraria a esas disposiciones del Derecho de la Unión.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

32 Como han señalado los demandantes en los litigios principales, el Gobierno francés y la Comisión Europea en sus observaciones escritas, no corresponde al Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre una cuestión prejudicial, determinar el período de aplazamiento aplicable al derecho a vacaciones anuales retribuidas, previsto en el artículo 7 de la citada Directiva, puesto que la determinación de ese período forma parte de las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas y, por consiguiente, es competencia del Estado miembro de que se trate. Al interpretar el artículo 7 de dicha Directiva, el Tribunal de Justicia solo puede examinar si el período de aplazamiento fijado por el Estado miembro de que se trate vulnera ese derecho a vacaciones anuales retribuidas.

33 En consecuencia, el Tribunal de Justicia es incompetente para responder a la segunda cuestión prejudicial.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

*Sobre la admisibilidad*

(...)

39 En los casos de autos, procede señalar que el órgano jurisdiccional remitente ha definido claramente el marco fáctico y normativo en el que se inserta la tercera cuestión prejudicial, indicando las razones por las que considera que el Derecho nacional no establece un límite temporal al aplazamiento de los derechos a vacaciones anuales retribuidas. Además, ha expuesto claramente por qué es necesaria una respuesta a esta cuestión prejudicial para poder pronunciarse sobre el eventual aplazamiento de los derechos controvertidos en los litigios principales. En estas circunstancias, no resulta evidente que dicha cuestión prejudicial sea de naturaleza hipotética o que no guarde relación alguna con la realidad o con el objeto de los litigios principales, de modo que no puede cuestionarse la presunción de pertinencia mencionada en el apartado anterior.

41 De ello se deduce que la tercera cuestión prejudicial es admisible en la medida en que se refiere a solicitudes de vacaciones anuales retribuidas presentadas por un trabajador menos de quince meses después de finalizar el período de devengo que da derecho a tales vacaciones y limitadas a dos períodos de devengo consecutivos.

*Sobre el fondo*

(...)

45 En efecto, según reiterada jurisprudencia, pueden establecerse limitaciones al derecho fundamental a vacaciones anuales retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, si se respetan los estrictos requisitos previstos en el artículo 52, apartado 1, de esta, a saber, que tales limitaciones sean establecidas por la ley,

que respeten el contenido esencial de ese derecho y que, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión [véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de septiembre de 2022, *Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 33, y *LB (Prescripción del derecho a vacaciones anuales retribuidas)*, C-120/21, EU:C:2022:718, apartado 36].

52 En efecto, habida cuenta de la jurisprudencia recordada en los apartados 47 y 48 de la presente sentencia, procede señalar, por una parte, que tal aplazamiento no desvirtúa la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, puesto que dichas vacaciones conservan su condición de tiempo de descanso para el trabajador de que se trate, y, por otra parte, que no parece que ese aplazamiento pueda exponer al empleador al riesgo de una acumulación demasiado elevada de períodos de ausencia del trabajador.

53 Así pues, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una legislación nacional o a una práctica nacional que, a falta de una disposición nacional que establezca un límite temporal expreso al aplazamiento de derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos y no ejercidos como consecuencia de una baja laboral por enfermedad de larga duración, permite estimar solicitudes de vacaciones anuales retribuidas presentadas por un trabajador menos de quince meses después del final del período de devengo que da derecho a dichas vacaciones y limitadas a dos períodos de devengo consecutivos.

## **IX. Comentario**

Tres son los problemas planteados en la sentencia del TJUE de 9 de noviembre de 2023.

(1) El primero tiene que ver con la condición de las partes en el litigio. Se trata de una cuestión previa. Su admisión abre puerta al tema de fondo. La empresa donde prestan servicios las personas trabajadoras afectadas pertenece al sector privado y gestiona una red de transporte público. Otra vez, se va a abordar el efecto directo de la Directiva de ordenación del tiempo de trabajo en situaciones horizontales.

No hay dificultad a la hora de responder el TJUE a esta cuestión. El TJUE se remonta a sus precedentes cuando afirma que “el derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas que el artículo 31, apartado 2, de la Carta reconoce a todo trabajador se caracteriza porque su existencia ha sido establecida de forma imperativa y a la vez incondicional por cuanto, efectivamente, no requiere ser concretado por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional, las cuales únicamente deberán precisar la duración exacta de las vacaciones anuales y, en su caso, ciertos requisitos para el ejercicio del derecho. De ello se sigue que dicha disposición es suficiente por sí sola para conferir a los trabajadores un derecho que puede ser invocado como tal en un litigio con su empresario relativo a una situación cubierta por el Derecho de la Unión y comprendida, por tanto, en el ámbito de aplicación de la Carta” [4]. Concluyendo que “los demandantes en los litigios principales pueden invocar frente a su empleador el derecho a vacaciones anuales retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y concretado por el artículo 7 de la Directiva 2003/88, con independencia de su condición de empresa privada, titular de una concesión de servicio público, e incumbe al órgano jurisdiccional remitente abstenerse de aplicar una normativa nacional contraria a esas disposiciones del Derecho de la Unión”.

(2 y 3) Los dos siguientes afectan al núcleo de la cuestión (interacción de circunstancias que determinan el aplazamiento y el derecho a vacaciones): 1/ ¿Puede un trabajador acumular sin ninguna limitación temporal los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas o exige el artículo 7, apartado 1, de la Directiva de ordenación del tiempo de trabajo a los Estados miembros que establezcan períodos de aplazamiento limitados?; 2/ Para el caso de que se permita la regulación por los

Estados miembros de periodos de aplazamiento limitados ¿cuál es la duración razonable de un período de esa naturaleza? ¿corresponde decidirlo al TJUE o es competencia de los Estados?

Las respuestas del TJUE sobre estas cuestiones oscilan desde su inadmisibilidad – no cabe definir qué es plazo razonable de aplazamiento en el ámbito competencial del TJUE – hasta la respuesta de fondo de la viabilidad de atender solicitudes de vacaciones anuales retribuidas, pero que no resulta del todo completa sobre el alcance de esos límites, esto es, hasta cuando puede llegar, porque se sujeta a las circunstancias particulares del caso, a saber: a) baja médica de los trabajadores; b) momento de presentación de las solicitudes (menos de quince meses después de finalizar el período de devengo de un año que daba derecho a vacaciones anuales retribuidas); y c) periodos reclamados acotados – máximo dos periodos de devengo consecutivos-.

No parece haber duda de que hay límites a esa reclamación de periodos de vacaciones no disfrutados por interacción de otras situaciones protegidas, como son las bajas médicas. El problema es de hasta dónde puede llegar esa medición temporal y su contenido. La clave está en su conexión con el elemento finalístico de las vacaciones. De momento, dando respuesta al caso concreto, el TJUE entiende que “a falta de una disposición nacional que establezca un límite temporal expreso al aplazamiento de derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos y no ejercidos como consecuencia de una baja laboral por enfermedad de larga duración”, cabe “estimar solicitudes de vacaciones anuales retribuidas presentadas por un trabajador menos de quince meses después del final del período de devengo que da derecho a dichas vacaciones y limitadas a dos periodos de devengo consecutivos.” Ahora bien, lleva a cabo un aviso a navegantes. Ir más allá de ese límite temporal, en su doble aspecto, tanto del momento de la solicitud como de los periodos consecutivos reclamados, se vincula a la posibilidad de ejercicio y a la finalidad de las vacaciones.

No puede ser de otra manera. La interacción del derecho a disfrutar vacaciones con otras situaciones protegidas tiene un punto de conexión con la relevancia del elemento finalístico definidor del derecho a las vacaciones<sup>[5]</sup>. 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 (TJUE 6-4-06, *Federatie Nederlandse*, C-124/05, y TJUE 20-1-09, *Gerhard Schultz-Hoff* y otros C-350/06 y C-520/06). Esta declaración conecta con una premisa interpretativa clásica del TJUE en situaciones de solapamiento o interacción de derechos consistente en que «un permiso garantizado por el Derecho comunitario no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por el mismo Derecho» (TJUE 6-4-06, *Federatie Nederlandse*, C-124/05). Y como quiera que la casuística es muy variada la STJUE de 30-6-16 *Sobczyszyn* (C-178/15) ha precisado con relación a los «períodos de descanso por convalecencia» que no son equiparables a las vacaciones anuales. No obstante, matiza: (i) que el Derecho de la UE exige que, si el periodo de vacaciones en un centro se superpone con una etapa de convalecencia, la persona afectada tenga derecho a un nuevo y específico señalamiento de fechas; (ii) la finalidad de las vacaciones anuales retribuidas como tiempo de reposo no pierde interés si se disfruta en un período posterior en caso de periodo de convalecencia; incumbiendo al juez nacional interpretar si las vacaciones diferidas cumplen su finalidad. En este sentido, como atinadamente autorizada doctrina<sup>[6]</sup> ha puesto de relieve, “el TJUE está reforzando su jurisprudencia sobre las posibles limitaciones temporales para la solicitud del ejercicio del derecho, o su compensación económica, y por tanto la limitación respecto a todo el período al que tuviera en principio derecho el trabajador por no haber podido disfrutar de las vacaciones, cuya doble finalidad es que “el trabajador descansa de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, por una parte, y que disponga de un período de ocio y esparcimiento, por otra”, y que “el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador que se encuentra en situación de incapacidad laboral durante varios periodos de devengo consecutivos solo puede responder a los dos aspectos de su finalidad si el aplazamiento no supera cierto límite temporal” ya



que “ más allá de ese límite, las vacaciones anuales carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso y solo conservan su condición de período de ocio y esparcimiento”

## X. Apunte final

En lugar de uno, cuatro apuntes finales.

\*En primer término, la sentencia revela la importancia que el TJUE otorga al derecho a vacaciones anuales retribuidas como derecho fundamental referido a las condiciones de trabajo justas y equitativas en el marco del ordenamiento jurídico de la Unión Europea. La ficha de planificación técnica incorporada a la página oficial de jurisprudencia del TJUE así lo constata<sup>[7]</sup>.

\*En segundo lugar, el TJUE, con sabio equilibrio y ponderación, conecta en los supuestos de aplazamiento de vacaciones por concurrencia de procesos de baja médica prolongada, el plazo de ejercicio y la extensión de periodos acumulables a la relevancia de la finalidad de las vacaciones. En el concreto caso que examina, considera que son admisibles las solicitudes de vacaciones anuales retribuidas si se realizan en menos de quince meses después de finalizar el período de devengo y se limiten a dos periodos consecutivos. Las preguntas están servidas ¿y si se producen transcurrido ese plazo? ¿dejan de ser atendibles esas solicitudes? ¿Está definiendo, implícitamente el TJUE, lo que un aplazamiento razonable? Y del mismo modo ¿qué ocurre si se piden más de dos meses consecutivos? Protagonista imprescindible en el escenario para responder estas cuestiones vendrá constituido por el juicio de ponderación sobre la finalidad a la que deben responder las vacaciones.

\*Un tercer apunte referente a la proyección concreta de este pronunciamiento con relación a nuestro ordenamiento jurídico laboral, y más concretamente, con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Recordemos que el artículo 38.3 párrafo tercero dispone que “[E]n 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 trabajador 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.” Todo apunta, conforme a los dictados del TJUE, que nuestra legislación es respetuosa con la normativa de la Unión Europea en esta materia.

\*Una última reflexión que anunciábamos en la introducción de este comentario. Con esta sentencia el TJUE ha aprovechado la oportunidad para marcar límites en el objeto del planteamiento de cuestiones prejudiciales. Son muy interesantes las consideraciones que hace el TJUE sobre su posición como máximo órgano judicial de consulta frente a las dudas aplicativas que plantea el órgano judicial requirente (de primera instancia) que invoca como razones que le llevan al planteamiento de la cuestión la contradictoria jurisprudencia nacional – Consejo de Estado, contenciosa versus laboral del Tribunal de Casación - sobre el carácter limitado o ilimitado del periodo de aplazamiento. El TJUE no está para resolver contradicciones en la jurisprudencia nacional. Su ámbito normativo e interpretativo trasciende a cuestiones prejudiciales planteadas en clave interna en la que el juez nacional es competente. También debe tomarse buena nota sobre las observaciones acerca de la “presunción de pertinencia” y la asunción de “responsabilidad” de los órganos judiciales<sup>[8]</sup> requirentes sobre la exactitud de informar sobre marco fáctico y jurídico al TJUE cuando plantean las cuestiones prejudiciales los órganos judiciales requirentes, lo que conlleva a tener en cuenta que el control del TJUE está muy limitado pues se reserva para casos de manifiesta discordancia de la cuestión planteada con el litigio principal.

## Referencias:

1. ^ Para visión sobre la jurisprudencia del TJUE en esta materia, Martínez Moya, Juan. *Las vacaciones. Capítulo 32. Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia. Volumen II. VV.AA. María Emilia Casas Baamonde. Ignacio García-Perrote Escartín. Román Gil Alburquerque. Adriano Gómez García-Bernal. Antonio V. Sempere Navarro. Directores. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. 17. Volumen II. AEBOE. FIDE.ASNALA.FORELAB. Madrid 2023. Págs. 1365-1405.*
2. ^ Rojo Torrecilla, Eduardo. *¿Hay límite temporal para reclamar el disfrute de vacaciones o la compensación económica correspondiente? Notas a la sentencia del TJUE de 9 de noviembre de 2023 (asuntos C-271/22 a C-275/22). 10 de noviembre de 2023*<http://www.eduardorojotorrecilla.es/>
3. ^ ECLI:EU:C:2023:243, Conclusiones presentadas el 23 de marzo de 2023
4. ^ Sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 74 y jurisprudencia citada).
5. ^ Martínez Moya, Juan. *Las vacaciones. Derecho Social de la Unión Europea. VV.AA. Op. Cit. Pág. 1384 y 1385*
6. ^ Rojo Torrecilla, Eduardo. *¿Hay límite temporal para reclamar el disfrute de vacaciones o la compensación económica correspondiente? Notas a la sentencia del TJUE de 9 de noviembre de 2023 (asuntos C-271/22 a C-275/22). 10 de noviembre de 2023*<http://www.eduardorojotorrecilla.es/>
7. ^ <https://curia.europa.eu/juris/fiche>
8. ^ Párrafo 38 de la sentencia