

### La necesaria proactividad empresarial para el disfrute de las vacaciones.

**Antonio V. Sempere Navarro**

*Director de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Universidad (s.e.)*

**Resumen:** *El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (UE) ha reforzado una vez más la garantía para el disfrute de las vacaciones. Son tres las conclusiones la sentencia glosada (gemela de otra dictada en la misma fecha): 1ª) El Derecho de la UE se opone a que las vacaciones devengadas prescriban en un plazo de tres años (desde que acaba el año en el que haya nacido ese derecho) si el empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer tal derecho de forma efectiva. 2ª) El derecho a vacaciones no puede extinguirse a la conclusión del período de referencia o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional cuando el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones. 3ª) Si la empresa no da la posibilidad de ejercer el derecho de manera efectiva tampoco puede invocar la prescripción legal pues ello daría lugar a un enriquecimiento sin causa.*

**Palabras clave:** *Vacaciones pendientes. Prescripción. Invitación empresarial al disfrute vacacional. Descanso. Tiempo de trabajo.*

**Abstract:** *The Court of Justice of the European Union (EU) has once again strengthened the guarantee for the enjoyment of vacations. There are three conclusions to the glossed sentence (twin of another issued on the same date): 1) EU Law precludes accrued vacations from prescribing within a period of three years (since the end of the year in which that right arose) if the employer has not enabled the worker to exercise that right effectively. 2) The right to vacation cannot be extinguished at the end of the reference period or a period of deferment set by national law when the worker has not been able to enjoy his vacation. 3) If the company does not give the possibility of exercising the right effectively, it cannot invoke the legal prescription either, as this would give rise to enrichment without cause.*

**Keywords:** *Vacation pending. Prescription. Business invitation to vacation enjoyment. Rest. Working time.*

---

## I. Introducción

La obligación que los poderes públicos tienen de garantizar el descanso necesario mediante, entre otras instituciones, «las vacaciones periódicas retribuidas» (art. 40.2 CE<sup>[1]</sup>) se concreta a través artículo 38 ET. Lo primero que debe decirse de él es que, pese a las sucesivas modificaciones y ampliaciones que ha experimentado, resulta sumamente escueto y que deja en la penumbra numerosas cuestiones; el problema es grave porque tampoco se trata de materias en las que la negociación colectiva entre de manera habitual; se hace entonces imprescindible el acudimiento a criterios

jurisprudenciales, con frecuencia basados en las previsiones de diversos Convenios de la OIT y, desde hace ya tiempo en la rica jurisprudencia eurocomunitaria.

De suma relevancia es el Convenio núm. 132 OIT (1970), relativo a las vacaciones anuales pagadas (ratificado el 16 junio 1972; publicado en BOE 5 julio 1974); para trabajos agrícolas ver Convenio OIT 101 (1952) y para actividades en el mar Convenio OIT 146, ambos ratificados por España (el 26 octubre 1967 y el 16 febrero 1979, respectivamente) y debidamente publicados en el BOE (de 4 diciembre 1968 y 20 marzo 1980, respectivamente); jurisprudencia antigua y superada entendió que las normas de los Convenios OIT en esta materia no son de Derecho necesario e indisponible, pudiendo ser alteradas por convenio colectivo.

La Jurisprudencia de Luxemburgo ha precisado que el derecho de todo trabajador a sus vacaciones constituye un principio de Derecho Social Comunitario especialmente trascendente, sin que sean admisibles excepciones al mismo: *ubi operarius, ibi feria*; en múltiples cuestiones ha fijado criterios *rompedores* con nuestra jurisprudencia, partiendo al efecto de bases tan simples como sólidas: finalidad de las vacaciones (propiciar el ocio y el esparcimiento), carácter retribuido (para mantener el nivel de vida), disfrute en sus propios términos (saltando el año), etc.

La sentencia ahora glosada prosigue en esa línea garantista, interpela al empleador como garante de la seguridad y salud de su plantilla, a la vez que, sobre todo, requiere del empleador una importante colaboración a fin de evitar que el derecho al descanso se pierda como consecuencia del transcurso de cualesquiera plazos de caducidad o prescripción.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Sala Primera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia de 23 de septiembre de 2022.

**Tipo y número de recurso:** Cuestiones prejudiciales acumuladas C-518/20 y C-727/20.

**ECLI:**C:2022:707

**Fuente:** Curia.

**Ponente:** Sra. I. Ziemele.

**Abogado General:** Sr. J. Richard de la Tour.

## III. Problemas suscitados. Hechos y antecedentes

La sentencia glosada resuelve dos peticiones de cuestión prejudicial presentadas en el contexto de sendos litigios entre un trabajador y Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (asunto C-518/20) y entre una empleada y St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (asunto C-727/20). En ambos casos se discute sobre el derecho a vacaciones anuales retribuidas en el año de referencia en el que dichos trabajadores se encontraron, respectivamente, en situación de incapacidad laboral absoluta y de incapacidad laboral por enfermedad.

### 1. El Trasfondo fáctico del caso Fraport (C-518/20)

El primer asunto suscitado se refiere a un conductor afectado por incapacidad persistente, de diciembre de 2014 a agosto de 2022, que reclama las vacaciones no disfrutadas del año en que se le declaró. Interesa recordar lo siguiente:

- El demandante está empleado desde 2000 por Fraport como conductor de transporte de mercancías. Debido a una discapacidad severa, percibe desde el 1 de diciembre de 2014, en virtud de una incapacidad laboral

absoluta pero no permanente, una pensión cuyo fin ha sido establecido para el 31 de agosto de 2022.

- El conductor demandó a Fraport con el fin de que se reconociera su derecho a treinta y cuatro días de vacaciones anuales retribuidas correspondientes al año 2014. Aduce que su estado de salud le impidió disfrutar de esos días de vacaciones y que, además, Fraport no cumplió con su deber de cooperar en la concesión y el disfrute de las vacaciones.

## *2. El litigio en el caso de St. Vincenz-Krankenhaus (C-727/20)*

La segunda cuestión prejudicial acumulada concierne a una empleada de Hospital que enferma en el año 2017 teniendo pendientes de disfrute 14 días de vacación, sin que la empresa le advierta que a fines de 2019 decae su derecho. Ahora interesa recordar lo siguiente:

- La trabajadora se encuentra en situación de incapacidad para trabajar desde que cayó enferma en 2017.
- La demandante no disfrutó todos los días de vacaciones anuales retribuidas a los que tenía derecho en relación con el año 2017. Su empresario no la incitó a disfrutar de sus días de vacaciones ni le advirtió de que las vacaciones no solicitadas podían extinguirse al final del año natural o del período de aplazamiento.
- La trabajadora solicita que se declarara que disponía de catorce días de vacaciones retribuidas correspondientes al año 2017. Sostiene que, debido a su incapacidad laboral continua, su derecho a vacaciones anuales retribuidas no se extinguió el 31 de marzo de 2019, ya que su empresario no la avisó a tiempo del riesgo de pérdida de los días de vacaciones.

## *3. Cuestiones prejudiciales suscitadas*

En los asuntos acumulados, el Tribunal Supremo alemán pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) se oponen a que el derecho de un trabajador a vacaciones anuales retribuidas adquirido respecto de un período de referencia durante el cual se ha visto afectado por una incapacidad laboral absoluta o una incapacidad laboral por enfermedad que persiste desde entonces puede extinguirse al término de un período de aplazamiento autorizado por el Derecho nacional o en un momento posterior, aunque el empresario no haya ofrecido la posibilidad de ejercer ese derecho en el momento oportuno.

## **IV. Posición de las partes**

### *1. Las empleadoras*

Las entidades empleadoras alegan que el derecho a vacaciones anuales retribuidas correspondientes a un año se extinguió al finalizar el período de aplazamiento previsto en la norma nacional, quince meses después de la anualidad en que se devengaron.

Sostienen que un trabajador que, por razones de salud, no pueda disfrutar de sus vacaciones durante un largo período pierde su derecho a vacaciones quince meses después del final del año de referencia, con independencia de que el empresario haya cumplido sus obligaciones con el fin de permitir a dicho trabajador disfrutar de las vacaciones.

### *2. Los trabajadores*

En los dos casos los Tribunales inferiores al Supremo alemán han desestimado los recursos de quienes demandan su derecho a vacación. Reclaman argumentando que sus respectivos empleadores no les avisaron de que el derecho a las acciones caducaría al final del período de referencia.

### 3. El Tribunal Supremo de Alemania

El Tribunal que plantea las cuestiones duda sobre la compatibilidad de la legislación nacional con la Directiva 2003/88. Se trata de clarificar si las vacaciones no disfrutadas pueden considerarse perdidas en caso de incapacidad laboral de larga duración por razones de salud, aun cuando el empresario no haya dado efectivamente al trabajador la posibilidad de ejercer su derecho durante el período de trabajo anterior a su incapacidad laboral absoluta.

Manifiesta que, para cumplir con la jurisprudencia del TJUE ha variado su jurisprudencia y sostiene ahora que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no se pierde, pese a lo dispuesto por la Ley nacional, si el trabajador se encuentra incapacitado para trabajar por enfermedad hasta el final del período de referencia o del período de aplazamiento. No obstante, si la incapacidad laboral persiste, el derecho a vacaciones se extingue transcurridos quince meses desde el final del año de referencia.

## V. Normativa aplicable al caso

### 1. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)

El artículo 31 de la CDFUE aparece rubricado como “Condiciones de trabajo justas y equitativas”. En su apartado 2 dispone que “Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”.

Por otro lado, el artículo 52 especifica el alcance de los derechos garantizados y precisa que “Cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la presente Carta deberá ser establecida por la ley y respetar el contenido esencial de dichos derechos y libertades. Sólo se podrán introducir limitaciones, respetando el principio de proporcionalidad, cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás”.

### 2. 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

Esta importante Directiva dedica su artículo octavo a las vacaciones y dispone 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.

### 3. Ley Federal sobre vacaciones

El artículo 7 de la *Bundesurlaubsgesetz*, en su versión aplicable a los litigios principales, dispone lo siguiente:

(1) Al fijarse las fechas de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta la voluntad del trabajador, a menos que a ello se opongan necesidades perentorias de la empresa o intereses de otros trabajadores que deban considerarse prioritarios por motivos de índole social. Las vacaciones deberán concederse cuando el trabajador las solicite a continuación de un tratamiento médico preventivo o de rehabilitación.

(2) Las vacaciones se concederán en un solo período, salvo que necesidades perentorias de la empresa o motivos personales del trabajador hagan necesaria la concesión fraccionada. En caso de que dichas razones impidan la concesión en un solo período y el trabajador tenga derecho a más de doce días laborables de

*vacaciones, uno de los períodos de vacaciones deberá constar de al menos doce días laborables consecutivos.*

*(3) Las vacaciones deberán concederse y disfrutarse durante el año natural en curso. Solamente se permitirá aplazar las vacaciones al año natural siguiente cuando esté justificado por necesidades perentorias de la empresa o por motivos personales del trabajador. En caso de aplazamiento, las vacaciones deberán concederse y disfrutarse en los tres primeros meses del año natural siguiente. No obstante, cuando el trabajador lo solicite, las vacaciones parciales devengadas de conformidad con el artículo 5, apartado 1, letra a), se aplazarán al año natural siguiente.*

*(4) Cuando las vacaciones ya no puedan disfrutarse en todo o en parte debido a la extinción de la relación laboral, deberá abonarse una compensación económica.»*

## **VI. Doctrina básica**

La sentencia comentada, como resulta obligado, recuerda varios tópicos de la jurisprudencia sentada en previos asuntos sobre vacaciones. Con todo, parece interesante repasar sus pilares argumentales.

### **1. La vacación como un principio de Derecho Social UE**

El derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas se ha configurado como un verdadero principio del Derecho Social UE de especial importancia, cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 2003/88<sup>[2]</sup>.

Puesto que aparece reconocido en el artículo 31.2 CDFUE, debe dársele el valor propio de las normas incorporadas a los Tratados<sup>[3]</sup>. La Carta garantiza el derecho de todo trabajador a un período anual de vacaciones retribuidas, mientras que la Directiva aplica este principio al fijar la duración de dicho período<sup>[4]</sup>.

### **2. Finalidad y presupuesto**

Según reiterada jurisprudencia del TJUE, el derecho a vacaciones anuales tiene una doble finalidad: 1ª) Permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo. 2ª) Proporcionar un período de ocio y esparcimiento<sup>[5]</sup>.

Esta finalidad, que distingue el derecho a vacaciones anuales retribuidas de otros tipos de permiso con distintas finalidades, se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia. En efecto, el objetivo de permitir al trabajador descansar supone que dicho trabajador haya ejercido una actividad que justifique, para garantizar la protección de su seguridad y salud a la que hace referencia la Directiva 2003/88, un período de descanso, ocio y esparcimiento. Por consiguiente, el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo<sup>[6]</sup>.

### **3. Devengo de vacaciones durante la enfermedad**

Pese a la expuesta regla general, en determinadas situaciones en que a la persona la resulta imposible desarrollar su actividad laboral no pueden restringirse el derecho a vacaciones anuales retribuidas. Así sucede, en particular, con los trabajadores que durante el período de referencia se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad<sup>[7]</sup>. Las ausencias por enfermedad deben considerarse ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada que deben ser contadas como parte del período de servicios.

Por eso, el Derecho UE se opone a que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extinga al finalizar el período de referencia o el período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional cuando el trabajador se haya encontrado en situación

de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de referencia y, por lo tanto, no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar ese derecho<sup>[8]</sup>. Se excluye, en suma, que pueda disminuirse el derecho de un trabajador a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas mínimas cuando no ha podido trabajar debido a una enfermedad durante el período de referencia.

#### 4. Posibles limitaciones del derecho

Puesto que estamos ante un principio básico del Derecho de la UE, solo pueden establecerse limitaciones al derecho fundamental a vacaciones anuales si se respetan los estrictos requisitos previstos en el artículo 52.1 CDFUE. Aun cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de referencia consecutivos estuviera facultado para acumular de modo ilimitado todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período de su baja en el trabajo, esa acumulación ilimitada ya no respondería a la finalidad misma del derecho a vacaciones anuales retribuidas<sup>[9]</sup>.

Ante determinadas circunstancias está justificado impedir una acumulación ilimitada de los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante un período de baja por enfermedad de larga duración. Tal excepción se basa en la propia finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas y en la necesidad de proteger al empresario<sup>[10]</sup>. Teniendo en cuenta no solo la protección del trabajador, sino también la del empresario, que debe hacer frente al riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de ausencia del trabajador y de las dificultades que estos podrían causar para la organización del trabajo, es posible limitar mediante un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la acumulación de derechos a dichas vacaciones de un trabajador que se haya encontrado en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de referencia consecutivos<sup>[11]</sup>.

Por eso, la pérdida automática del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que no está supeditada a la verificación previa de que el trabajador haya estado efectivamente en condiciones de ejercer este derecho, no respeta los límites de la CDFUE<sup>[12]</sup>.

### VII. Parte dispositiva

Tras haber expuesto los argumentos indicados, la sentencia concluye declarando que las normas de la UE se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual el derecho de un trabajador a vacaciones anuales retribuidas adquirido respecto de un período de referencia durante el cual ese trabajador ha trabajado efectivamente antes de encontrarse en una situación de incapacidad laboral absoluta o de incapacidad laboral por enfermedad y que persiste desde entonces puede extinguirse, al término de un período de aplazamiento autorizado por el Derecho nacional o en un momento posterior, aunque el empresario no haya ofrecido al trabajador, en el momento oportuno, la posibilidad de ejercer ese derecho.

### VIII. Pasajes decisivos

El párrafo 45 de la sentencia condensa la aportación añadida a la ya extensa doctrina sobre la materia:

*Si bien es cierto que la limitación temporal admitida por el Tribunal de Justicia en su sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) impide a los trabajadores reclamar el mantenimiento de todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante su ausencia prolongada del trabajo en virtud de varios períodos de referencia consecutivos, tal limitación no puede aplicarse al derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido durante el período de referencia en el cual un trabajador ha trabajado efectivamente antes de encontrarse en situación de incapacidad laboral absoluta o de incapacidad laboral, sin que se examine la cuestión de si el empresario ha ofrecido al trabajador, en el momento oportuno, la*

*posibilidad de ejercer ese derecho, ya que tal situación equivaldría a privar de su contenido el derecho consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y precisado por el artículo 7 de la Directiva 2003/88.*

## **IX. Comentario**

Desde la perspectiva que ahora interesa, el examen de esta resolución judicial suscita algunas reflexiones, seguidamente apuntadas.

### *1. La tarea de la sentencia*

El TJUE se ha aplicado a determinar si los empresarios de que se trata pueden solicitar la aplicación de la limitación temporal del derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador durante el período de referencia en el que ha trabajado efectivamente antes de encontrarse en situación de incapacidad laboral absoluta o de incapacidad laboral.

### *2. Imposición de una conducta proactiva al empleador*

De la doctrina sentada deriva una importante conclusión: el empresario debe velar por poner al trabajador en condiciones de ejercer el derecho a vacaciones anuales. A este respecto, contrariamente a una situación de acumulación de derechos a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador que no haya podido disfrutar de tales vacaciones por causa de enfermedad, el empresario que no permite a un trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debe asumir las consecuencias<sup>[13]</sup>.

Ante cada concreta discusión sobre el disfrute de este derecho, pues, hay que comprobar si el empresario ha cumplido en tiempo oportuno sus obligaciones de incentivación y de información sobre el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas.

### *3. Limitaciones a los límites del derecho*

No cabe restringir el derecho a vacaciones a la conclusión del período de referencia o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional cuando el trabajador no haya podido disfrutarlas<sup>[14]</sup>.

### *4. Casuismo inevitable.*

La sentencia destaca que los trabajadores afectados en estos dos casos se limitan a reclamar el derecho a vacaciones anuales retribuidas que se han adquirido en relación con el período de referencia durante el cual han estado en parte en el trabajo y en parte en situación de incapacidad laboral absoluta o de incapacidad laboral por enfermedad. Por tanto, no existe el riesgo de que la acumulación ilimitada de los derechos a vacaciones anuales retribuidas produzca consecuencias negativas para las empresas.

### *5. En la estela del caso Conley King*

La STJUE de 29 de noviembre de 2017 (C-214/16) concluyó que al término de una dilatada prestación de servicios falsamente mercantil, el trabajador tiene derecho a la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas. Conforme a su doctrina, cuando el empleador ha impedido el disfrute de vacación remunerada ha de afrontar las consecuencias de ello: no hay prescripción, ni opera el carácter intraanual del descanso.

También sostuvo que no cabe exigir al trabajador que disfrute vacaciones anuales antes de poder saber si serán retribuidas. El Derecho de la UE se opone a que el trabajador deba tomar vacaciones antes de saber si tiene derecho a que sean remuneradas.

## 6. Ratificando al doctrina Max-Planck

La STJUE (Gran Sala) de 6 de noviembre de 2018 (684/16), Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften respondió a las dudas respecto de contratado temporal desde 2001 a 2013; el 23 octubre la empleadora le insta a tomar vacaciones, pero él solo disfruta dos días; tras el cese reclama el importe de los 51 días no disfrutados en 2012 y 2013).

Su doctrina puede resumirse así: el Derecho de la UE se opone a la caducidad del derecho a vacaciones cuando se ha omitido solicitarlas dentro del periodo de disfrute y no se comprueba que el empresario facilitaba su ejercicio. Salvo que el empresario acredite la diligencia necesaria para el disfrute de las vacaciones (actitud proactiva), el trabajador no debe verse privado de su compensación económica por equivalencia. Si el empresario demuestra que el trabajador se abstuvo deliberadamente de tomar sus vacaciones anuales pese a haber podido hacerlo, el Derecho de la UE no se opone a la pérdida del derecho (incluyendo se equivalente monetario).

## 7. Relación con la norma española

Conviene recordar que el artículo 38.3 ET posee un alcance similar a la legislación alemana aplicada a los casos que originaron las cuestiones prejudiciales acumuladas y resueltas por la sentencia comentada

*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.*

*Quando 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 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.*

## X. Apunte final

La jurisprudencia expuesta no parece difícil de trasladar a nuestro ordenamiento. Lejos quedan los criterios de caducidad irremisible de las vacaciones al finalizar el año o de imposibilidad de posponer el disfrute vacacional cuando existen turnos y la persona está imposibilitada para hacerlo.

El Tribunal de Luxemburgo (muy especialmente invitado a ello por las cuestiones suscitadas por el Tribunal Supremo de Alemania) sigue dando pasos en favor del derecho al disfrute de las vacaciones y exigiendo a la empresa una conducta favorable, no meramente pasiva, para que se consiga ese fin.

Dados los términos del artículo 38.3 ET y su similitud con el régimen jurídico germano, parece conveniente tomar buena nota de lo expuesto.



## Referencias:

1. ^ “Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.
2. ^ Por todas, STJUE 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16.
3. ^ Así lo exige el artículo 6.1 TUE y lo recalca la STJUE 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, entre otras muchas.
4. ^ STJUE 13 de enero de 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20.
5. ^ Por todas, SSTJUE de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06; 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19.
6. ^ STJUE de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17.
7. ^ Estos trabajadores se asimilan a los que durante dicho período han trabajado efectivamente; por todas, STJUE de 9 de diciembre de 2021, C-217/20.
8. ^ STJUE 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15.
9. ^ STJUE 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16.
10. ^ STJUE 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10.
11. ^ SSTJUE 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10; 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16.
12. ^ STJUE 6 de noviembre de 2018, C-684/16.
13. ^ STJUE 25 de junio de 2020, C-762/18 y C-37/19.
14. ^ Se afianza la doctrina de la STJUE de 6 de noviembre de 2018, C-684/16.