Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 22 de septiembre de 2022 * [i]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7, apartado 1 — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Incapacidad laboral absoluta o incapacidad laboral por enfermedad sobrevenida durante un período de referencia — Normativa nacional con arreglo a la cual los derechos a vacaciones anuales retribuidas se pierden al término de un período determinado — Obligación del empresario de ofrecer al trabajador la posibilidad de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas»

En los asuntos acumulados C-518/20 y C-727/20,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resoluciones de 7 de julio de 2020, recibidas en el Tribunal de Justicia el 16 de octubre de 2020, en los procedimientos entre

XP

y

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

y entre

AR

y

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (asunto C-727/20),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala, y por la Sra. I. Ziemele (Ponente) y el Sr. P. G. Xuereb, Jueces;

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

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

* Lengua de procedimiento: alemán.

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de XP, por el Sr. J. Rehberg, Rechtsanwalt;

– en nombre de AR, por la Sra. U. Happe, Rechtsanwältin;

– en nombre de Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, por la Sra. M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin;

– en nombre de St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, por el Sr. N. Gehling;

– en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. B.-R. Killmann y la Sra. D. Recchia, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 17 de marzo de 2022;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación del artículo 7, apartado 1, 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 (DO 2003, L 299, p. 9), y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2 Estas peticiones se han presentado en el contexto de sendos litigios entre XP y Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (en lo sucesivo, «Fraport») (asunto C-518/20) y entre AR y St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (asunto C-727/20) en relación con el derecho de XP y de AR 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.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

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

«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.»

Derecho alemán

4 El artículo 7 de la Bundesurlaubsgesetz (Ley Federal sobre Vacaciones), de 8 de enero de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), en su versión aplicable a los litigios principales (en lo sucesivo, «BUrlG»), 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.»

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

Asunto C-518/20

5 XP 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.

6 XP 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.

7 Fraport alegó que el derecho de XP a vacaciones anuales retribuidas correspondientes al año 2014 se extinguió el 31 de marzo de 2016, al finalizar el período de aplazamiento previsto en el artículo 7, apartado 3, de la BUrlG. Sostiene 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.

8 Dado que los órganos jurisdiccionales que dictaron sentencia sobre el fondo desestimaron sus pretensiones, XP interpuso recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania).

9 Este órgano jurisdiccional alberga dudas sobre la compatibilidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 de la norma prevista en el artículo 7 de la BUrlG, según la cual 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 a vacaciones durante el período de trabajo anterior a su incapacidad laboral absoluta.

10 El órgano jurisdiccional remitente recuerda que, a raíz de la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), ha interpretado el artículo 7 de la BUrlG de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 en la medida en que ha declarado que el derecho a vacaciones anuales retribuidas mínimas solo se extingue al finalizar el período de referencia o el período de aplazamiento si el empresario ha ofrecido al trabajador, con anterioridad, la posibilidad de ejercer su derecho a vacaciones y, pese a ello, el trabajador no ha disfrutado voluntariamente de esas vacaciones.

11 Además, de conformidad con las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), y de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), el órgano jurisdiccional remitente señala que ha declarado que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no se pierde en virtud del artículo 7, apartado 3, de la BUrlG 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.

12 El órgano jurisdiccional remitente aún no se ha pronunciado sobre la cuestión de si el derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador con una incapacidad laboral absoluta se extingue una vez transcurridos quince meses después del año de referencia cuando dicha incapacidad persiste.

13 Según una primera interpretación plausible, tal extinción, debido a su carácter excepcional, queda excluida cuando el empresario no ha cumplido con su deber de permitir efectivamente al trabajador ejercer su derecho a vacaciones, ya que este deber conserva su utilidad aun cuando el trabajador se encuentre incapacitado para trabajar, al no poder conocerse de antemano la duración de la enfermedad. Toda práctica u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio del disfrute de las vacaciones anuales retribuidas por un trabajador es incompatible con la finalidad de este derecho (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874,

apartado 42). Si el empresario hubiera cumplido con su deber en el momento oportuno, el trabajador habría podido disfrutar de sus vacaciones anuales antes del comienzo de su incapacidad laboral absoluta.

14 Con arreglo a una segunda interpretación, si, debido a una incapacidad laboral absoluta durante el período de referencia y el período de aplazamiento, resulta objetivamente imposible para el empresario ofrecer al trabajador la posibilidad de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas, cabría considerar que el empresario puede invocar la extinción del derecho a vacaciones, aunque no haya cumplido su obligación de ofrecer al trabajador la posibilidad de ejercer su derecho. En tal situación, las vacaciones anuales retribuidas carecerían de su efecto positivo para el trabajador en su condición de tiempo de descanso, justificando así, en caso de enfermedad de larga duración, un período de aplazamiento limitado a quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas (sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartados 43 y 44).

15 En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se oponen el artículo 7 de la Directiva [2003/88] y el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] a la interpretación de una disposición nacional como el artículo 7, apartado 3, de la [BUrlG], con arreglo a la cual, en el caso de un trabajador que, por razones de salud, durante el curso del año de referencia sufre una incapacidad laboral absoluta, pese a lo cual durante el año de referencia, antes de sufrir dicha incapacidad, aún hubiera podido disfrutar (siquiera parcialmente) sus vacaciones, su derecho a vacaciones retribuidas no disfrutadas se extingue a los quince meses desde el final del año de referencia si la incapacidad persiste de forma continuada durante ese tiempo, aunque el empresario no haya facilitado al trabajador, con los correspondientes requerimientos y advertencias, el ejercicio efectivo de su derecho a vacaciones?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

¿Está excluida también, en tales condiciones, en caso de persistir la incapacidad laboral absoluta, la caducidad del derecho en un momento posterior?»

Asunto C-727/20

16 AR, empleada de St. Vincenz-Krankenhaus, se encuentra en situación de incapacidad para trabajar desde que cayó enferma en 2017.

17 AR 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 a que se refiere el artículo 7, apartado 3, de la BUrlG. AR ejercitó ante los tribunales de lo social una acción por la que solicitaba 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.

18 St. Vincenz-Krankenhaus alega que, con arreglo al artículo 7, apartado 3, de la BUrlG, el derecho de AR a vacaciones anuales retribuidas para el año 2017 se extinguió el 31 de marzo de 2019.

19 Puesto que los órganos jurisdiccionales que dictaron sentencia sobre el fondo desestimaron sus pretensiones, AR interpuso recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral).

20 El órgano jurisdiccional remitente ha adoptado una motivación análoga a la expuesta en el asunto C-518/20, reproducida en los apartados 9 a 14 de la presente sentencia, por lo que respecta a las razones que le llevaron a plantear las cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta.

21 En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se oponen el artículo 7 de la Directiva [2003/88] y el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] a la interpretación de una disposición nacional como el artículo 7, apartado 3, de la [BUrlG], con arreglo a la cual, en el caso de un trabajador que durante el curso del año de referencia sufre una incapacidad laboral y que durante el año de referencia, antes de sufrir dicha incapacidad, aún hubiera podido disfrutar (siquiera parcialmente) sus vacaciones, su derecho a vacaciones retribuidas no disfrutadas se extingue a los quince meses desde el final del año de referencia si la incapacidad persiste de forma continuada durante ese tiempo, aunque el empresario no haya facilitado al trabajador, con los correspondientes requerimientos y advertencias, el ejercicio efectivo de su derecho a vacaciones?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

¿Está excluida también, en tales condiciones, en caso de persistir la incapacidad laboral, la caducidad del derecho en un momento posterior?»

Procedimiento ante el Tribunal de Justicia

22 Mediante resolución del Tribunal de Justicia de 30 de noviembre de 2021, se acordó la acumulación de los asuntos C-518/20 y C-727/20 a efectos de la fase oral del procedimiento y de la sentencia, habida cuenta de su conexión.

Sobre las cuestiones prejudiciales

23 Mediante las cuestiones prejudiciales planteadas en cada uno de los asuntos C-518/20 y C-727/20, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que 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 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 al trabajador la posibilidad de ejercer ese derecho en el momento oportuno.

24 En primer lugar, es importante recordar que, en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, los trabajadores dispondrán de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Este derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión 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 (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 19 y jurisprudencia citada).

25 Por otra parte, es preciso señalar que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no solo tiene una importancia especial por su condición de principio del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartado 37).

26 De este modo, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 refleja y precisa el derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta. En efecto, mientras que esta última disposición garantiza el derecho de todo trabajador a un período anual de vacaciones retribuidas, la primera disposición aplica este principio al fijar la duración de dicho período (sentencia de 13 de enero de 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, apartado 25).

27 En segundo lugar, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el derecho a vacaciones anuales tiene una doble finalidad, que consiste en permitir que el trabajador descanse 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 (sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 25, y de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 57 y jurisprudencia citada).

28 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 (sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartado 28 y jurisprudencia citada).

29 Dicho esto, en determinadas situaciones en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente. Así sucede, en particular, con los trabajadores que durante el período de referencia se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad. En efecto, como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por lo que respecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas, estos trabajadores se asimilan a los que durante dicho período han trabajado efectivamente [sentencia de 9 de diciembre de 2021, Staatssecretaris van Financiën (Retribución durante las vacaciones anuales retribuidas), C-217/20, EU:C:2021:987, apartados 29 y 30 y jurisprudencia citada].

30 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha considerado que el que se produzca una incapacidad laboral por enfermedad resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad del trabajador. En efecto, 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 [véase, en ese sentido, la sentencia de 9 de diciembre de 2021, Staatssecretaris van Financiën (Retribución durante las vacaciones anuales retribuidas), C-217/20, EU:C:2021:987, apartado 31 y jurisprudencia citada].

31 En este contexto, el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debía interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean 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 (sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 24 y jurisprudencia citada).

32 Por consiguiente, con arreglo a la jurisprudencia citada, se excluye que pueda disminuirse el derecho de un trabajador a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas mínimas, garantizado por el Derecho de la Unión, en una situación caracterizada por el hecho de que el trabajador no ha podido responder a su obligación de trabajar debido a una enfermedad durante el período de referencia [véase, en ese sentido, la sentencia de 9 de diciembre de 2021, Staatssecretaris van Financiën (Retribución durante las vacaciones anuales retribuidas), C-217/20, EU:C:2021:987, apartado 32 y jurisprudencia citada].

33 En tercer lugar, procede recordar que solo 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 y, en particular, el contenido esencial de ese derecho.

34 En este sentido, en el contexto particular de trabajadores que no han podido ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debido a su baja laboral por enfermedad, el Tribunal de Justicia ha declarado que, 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 (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartados 53 y 54 y jurisprudencia citada).

35 El Tribunal de Justicia ya ha reconocido la existencia de «circunstancias específicas» que justifican, para evitar las consecuencias negativas de una acumulación ilimitada de los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante un período de baja por enfermedad de larga duración, que se establezca una excepción a la norma según la cual los derechos a vacaciones anuales retribuidas no pueden extinguirse. Tal excepción se basa en la propia finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas y en la necesidad de proteger al empresario del riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de inactividad laboral del trabajador y de las dificultades que podrían causar para la organización del trabajo (sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartados 34 y 39).

36 Así pues, en las circunstancias específicas en las que se encuentra un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de referencia consecutivos, el Tribunal de Justicia ha declarado que, teniendo en cuenta no solo la protección del trabajador que persigue la Directiva 2003/88, 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, el artículo 7 de la citada Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones o prácticas nacionales que limitan, 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 (sentencias de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartados 29 y 30, y de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 55).

37 Por consiguiente, procede examinar, sin perjuicio de las comprobaciones que incumben al órgano jurisdiccional remitente, si circunstancias como las de los litigios principales son «específicas», en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado anterior, de modo que justifiquen una excepción al derecho consagrado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, que ha sido interpretado por el Tribunal de Justicia en el sentido de que ese derecho no puede extinguirse al expirar el período de referencia o el período de aplazamiento establecido por el Derecho nacional, cuando no se ha dado al trabajador la posibilidad de disfrutar de sus vacaciones.

38 En los litigios principales, resulta preciso 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, derivada de la jurisprudencia recordada en los apartados 34 a 36 de la presente sentencia.

39 El Tribunal de Justicia ya ha declarado que 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, recordados en el apartado 33 de la presente sentencia, que se imponen con carácter vinculante a los Estados miembros cuando establecen las modalidades de ejercicio de dicho derecho (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 40).

40 Es preciso recordar que el empresario debe velar por poner al trabajador en condiciones de ejercer el derecho a vacaciones anuales (véanse, en ese sentido, las sentencias de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 51 y jurisprudencia citada, y de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 44 y jurisprudencia citada). 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 ofrece a un trabajador la posibilidad de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debe asumir las consecuencias (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 77 y jurisprudencia citada).

41 Por tanto, los Estados miembros no pueden establecer excepciones al derecho consagrado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, según el cual un derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido no puede extinguirse a la conclusión del

período de referencia o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional cuando no se ha dado al trabajador la posibilidad de disfrutar de sus vacaciones (véase, en ese sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 54 y jurisprudencia citada).

42 Como se desprende del punto 65 de las conclusiones presentadas por el Abogado General, corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si el empresario ha cumplido en tiempo oportuno sus obligaciones de incentivación y de información sobre el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas.

43 Además, es preciso señalar que, en los litigios principales, los trabajadores afectados se limitan a reclamar el derecho a vacaciones anuales retribuidas que se ha 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.

44 Como ha señalado el Abogado General en el punto 52 de sus conclusiones, en circunstancias como las de los litigios principales, no existe el riesgo de que la acumulación ilimitada de los derechos a vacaciones anuales retribuidas produzca consecuencias negativas. Por consiguiente, no parece estrictamente necesaria una protección de los intereses del empresario como la mencionada en los apartados 35 y 36 de la presente sentencia, por lo que esta no podría, *a priori*, justificar una excepción al derecho del trabajador a vacaciones anuales retribuidas.

45 Así pues, 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.

46 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas en cada uno de los asuntos C-518/20 y C-727/20 que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que 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.

Costas

47 Dado que el procedimiento tiene, para las partes de los litigios principales, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes de los litigios principales, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

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, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

deben interpretarse en el sentido de que

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.

Firmas

[i] — Los apartados 40, 41 y 43 del presente texto han sufrido una modificación de carácter lingüístico con posterioridad a su primera publicación en línea.