



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA n° 142/12
Luxemburgo, 8 de noviembre de 2012

Sentencia en los asuntos acumulados C-229/11 y C-230/11
Alexander Heimann y Konstantin Toltschin / Kaiser GmbH

El derecho a vacaciones anuales retribuidas puede disminuirse proporcionalmente a la reducción del tiempo de trabajo acordada en un plan social

El Derecho de la Unión no se opone a que una empresa y su comité de empresa acuerden un plan social conforme al cual se disminuya proporcionalmente el derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador con reducción del tiempo de trabajo

El Derecho de la Unión ¹ garantiza a todo trabajador al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. En caso de conclusión de la relación laboral, ese período mínimo de vacaciones anuales retribuidas podrá ser sustituido por una compensación financiera.

El Arbeitsgericht Passau (Tribunal de lo Social de Passau, Alemania) pregunta al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión Europea se opone a disposiciones o prácticas nacionales, como un plan social negociado entre una empresa y su comité de empresa, que prevean una disminución del derecho a vacaciones anuales retribuidas proporcional a la reducción del tiempo de trabajo de los trabajadores durante un período en que la empresa atraviesa dificultades económicas.

Ante el citado órgano jurisdiccional se plantean sendos litigios entre los Sres. Heimann y Toltschin y su antiguo empresario, Kaiser GmbH, empresa subcontratista de la industria automovilística, en relación con una compensación financiera reclamada por los días de vacaciones anuales que esos trabajadores no pudieron disfrutar los años 2009 y 2010. Debido a las dificultades económicas, Kaiser había despedido a los Sres. Heimann y Toltschin con efecto, respectivamente, a finales de junio y en agosto de 2009. Sin embargo, en virtud de un plan social acordado entre Kaiser y su comité de empresa, se preveía una prórroga formal de sus contratos de trabajo de un año. Durante ese período, los Sres. Heimann y Toltschin no estaban obligados a trabajar [«reducción a cero del tiempo de trabajo» («Kurzarbeit Null»)], y Kaiser no estaba obligada a pagarles el salario. En cambio, los Sres. Heimann y Toltschin recibían de la Oficina federal de empleo, a través de Kaiser, un subsidio denominado «Kurzarbeitergeld». Kaiser sostiene que durante ese período de «reducción a cero del tiempo de trabajo», los Sres. Heimann y Toltschin no podían adquirir derecho alguno a vacaciones anuales retribuidas.

Mediante la sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia responde que el Derecho de la Unión no se opone a disposiciones o prácticas nacionales, que prevean la disminución proporcional del derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador con reducción del tiempo de trabajo (principio de *pro rata temporis*).

El Tribunal de Justicia declara que la situación de un trabajador con reducción del tiempo de trabajo en el marco de un plan social es fundamentalmente diferente de la de un trabajador incapacitado para trabajar por causa de enfermedad, ya que, según su jurisprudencia, este último tiene un derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas idéntico al de un trabajador en activo.

¹ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en relación con 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 L 299, p. 9).

En efecto, en el marco de la reducción del tiempo de trabajo, las obligaciones tanto del trabajador como del empresario se suspenden en virtud de un convenio empresarial. Además, contrariamente al trabajador enfermo, sujeto a limitaciones físicas o psíquicas causadas por su enfermedad, el trabajador con reducción del tiempo de trabajo puede dedicar el tiempo que gana a descansar o a actividades de tiempo libre y ocio. Por otra parte, si el empresario estuviera obligado a asumir las vacaciones anuales retribuidas durante el período de reducción del tiempo de trabajo, se correría el riesgo de que el empresario se mostrara reticente a prestar su consentimiento a un plan social conforme al cual el contrato de trabajo se prorroga por razones meramente sociales y, por lo tanto, en interés del trabajador.

En cambio, la situación de un trabajador con reducción del tiempo de trabajo es comparable a la de un trabajador a tiempo parcial. Así pues, de conformidad con su jurisprudencia,² el Tribunal de Justicia recuerda que, durante un período de trabajo a tiempo parcial, puede disminuirse el derecho a vacaciones anuales retribuidas proporcionalmente a la reducción del tiempo de trabajo.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Amaranta Amador Bernal ☎ (+352) 4303 3667

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

² Sentencia de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, [C-486/08](#).