



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA n.º 59/17
Luxemburgo, 8 de junio de 2017

Conclusiones del Abogado General en el asunto C-214/16
C. King / The Sash Window Workshop Ltd y Richard Dollar

El Abogado General Tanchev considera que es incompatible con el Derecho de la Unión exigir a un trabajador que disfrute de vacaciones antes de que pueda determinar si tiene derecho a que sean retribuidas

Cuando el empresario no haya concedido al trabajador vacaciones retribuidas, el derecho a las mismas se aplazará hasta que el trabajador tenga ocasión de ejercerlo, y al concluir la relación laboral el trabajador tendrá derecho a una compensación financiera sustitutoria por las vacaciones que sigan pendientes

El Sr. King empezó a trabajar como vendedor de The Sash Window Workshop Ltd («SWWL»), empresa que provee e instala ventanas y puertas, en 1999. Se le pagaba a comisión, en función de las ventas que captara. No se le retribuían las vacaciones de que disfrutara y su contrato no mencionaba la retribución de las mismas. En 2008 SWWL ofreció al Sr. King un contrato laboral, pero el Sr. King prefirió continuar por cuenta propia. Siguió trabajando para SWWL sin interrupción, hasta que fue despedido con efectos a partir del día de su 65 cumpleaños, en octubre de 2012.

En diciembre de 2012 el Sr. King llevó a SWWL ante un tribunal británico de lo social en relación con su despido. Como resultado, se determinó que el Sr. King era un «trabajador asalariado» a efectos del Derecho británico, que a su vez transponía la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo.¹ En su demanda el Sr. King también pedía la retribución de las vacaciones. Una de sus pretensiones se refería a las vacaciones retribuidas a las que había tenido derecho mientras trabajó en SWWL pero que la empresa no le concedió.

Ahora, la Court of Appeal of England and Wales (Tribunal de Apelación de Inglaterra y Gales, Reino Unido) plantea al Tribunal de Justicia una serie de cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la Directiva, la cual establece que «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». La Court of Appeal pregunta en concreto si, en caso de controversia entre el trabajador y el empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas, es compatible con el Derecho de la Unión que el trabajador tenga que disfrutar de vacaciones antes de poder determinar si tiene derecho a que éstas sean retribuidas.

En sus conclusiones presentadas hoy, el Abogado General Evgeni Tanchev considera que **resulta incompatible con el Derecho de la Unión exigir que el trabajador tenga que tomar vacaciones antes de que pueda determinar si tiene derecho a que éstas sean retribuidas.**

En primer lugar, el Abogado General recuerda las numerosas **fuentes de Derecho europeo e internacional que establecen el derecho del trabajador a vacaciones anuales retribuidas.** A la vista de dichas fuentes, el Abogado General llega a la conclusión de que **los empresarios deberán facilitar mecanismos adecuados para que los trabajadores ejerzan ese derecho.** El Abogado General considera que, por ejemplo, dichos mecanismos pueden consistir en una estipulación contractual determinada sobre vacaciones anuales retribuidas, un procedimiento

¹ Directiva 2003/88 (CE) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9).

administrativo jurídicamente exigible o algo análogo. A su juicio, corresponde a los tribunales nacionales dilucidar si se ha facilitado al trabajador un mecanismo de esas características.

En segundo lugar, **el Abogado General adopta la postura de que sería incoherente con la Directiva exigir que los trabajadores** que se encuentran en la situación del Sr. King presenten una solicitud ante tribunales u otros organismos con el fin de que éstos **obliguen al empresario a crear un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas**. Considera que su conclusión se ve apoyada por la concesión inequívoca, en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, del derecho a vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores. Además, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia prevé que la constitución de ese derecho no podrá supeditarse a ningún tipo de prerequisite.

A continuación, el Abogado General considera que **los trabajadores** que se encuentren en la situación del Sr. King **podrán invocar la Directiva para asegurarse el pago de una compensación financiera sustitutoria por las vacaciones no disfrutadas cuando el empresario no les haya facilitado un mecanismo para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas** o cuando se lo haya facilitado sólo durante parte de la relación laboral. A juicio del Abogado General, permitir que los empresarios eludan el establecimiento de un mecanismo que permita a los trabajadores ejercer el derecho a vacaciones anuales retribuidas va más allá de la facultad discrecional que se concede a los Estados miembros a la hora de aplicar ese derecho, y supone a la vez un prerequisite ilegítimo a la propia existencia del derecho.

En opinión del Abogado General, esto significa que **si el trabajador no disfruta de la totalidad o de parte de las vacaciones anuales a las que tiene derecho en el año de devengo de las mismas, en circunstancias en las que lo habría hecho de no haber sido porque el empresario se negaba a retribuir cualquier período de vacaciones disfrutado, el trabajador podrá alegar que se le ha impedido ejercer su derecho a disfrutar de las vacaciones retribuidas y aplazar por tanto ese derecho hasta que tenga oportunidad de ejercerlo**.

En tercer lugar, el Abogado General llega a la conclusión de que, **al terminar la relación laboral, el trabajador tiene derecho a una compensación financiera sustitutoria por las vacaciones anuales retribuidas de las que no disfrutó hasta la fecha en que el empresario puso a su disposición un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a dichas vacaciones**. Si el mecanismo no se le llegó a facilitar en ningún momento, el período durante el cual se devenga la compensación se extenderá hasta el final de la relación laboral. Corresponde al tribunal nacional dilucidar si la oferta de contrato laboral que SWWL hizo al Sr. King en 2008 suponía un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Por último, el Abogado General considera que resulta incompatible con el Derecho de la Unión exigir que el trabajador disfrute de vacaciones anuales antes de que pueda determinar si serán retribuidas. A juicio del Abogado General, lo contrario sería tanto como exigir que el trabajador tomara medidas de manera activa para garantizar el establecimiento de un mecanismo adecuado para el ejercicio de su derecho a vacaciones anuales retribuidas, lo cual, en opinión del Abogado General, es incompatible con el Derecho de la Unión. El Abogado General considera además que esa circunstancia haría excesivamente difícil el ejercicio del derecho a vacaciones retribuidas.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

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 las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su lectura

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667