



Luxemburgo, 29 de mayo de 2018

Conclusiones del Abogado General en los asuntos
C-619/16 Sebastian W. Kreuziger / Land Berlin y
C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der
Wissenschaften eV / Tetsuji Shimizu

Prensa e Información

El Abogado General Bot propone al Tribunal de Justicia que declare que el mero hecho de que un trabajador no haya solicitado tomar sus vacaciones no puede entrañar automáticamente la pérdida del derecho a compensación económica por las vacaciones no disfrutadas al extinguirse la relación laboral

Sin embargo, si el empresario demuestra que llevó a cabo las actuaciones necesarias para permitir a los trabajadores ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas y que, a pesar de las medidas adoptadas, el trabajador renunció de manera deliberada a ejercer ese derecho a pesar de gozar de esa posibilidad durante la relación laboral, dicho trabajador no puede reclamar la compensación

Tras finalizar su período de prácticas como preparación para el ejercicio de profesiones jurídicas (Rechtsreferendariat) en el Land de Berlín, el Sr. Sebastian W. Kreuziger solicitó que se le concediera una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas. En efecto, durante los últimos cinco meses de su período de prácticas había decidido no tomar vacaciones anuales retribuidas. Esa solicitud fue desestimada debido, en particular, a que la norma nacional aplicable¹ no prevé ese derecho a compensación. Según esa norma, tal como la interpretan ciertos tribunales nacionales, el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al final del período de devengo cuando el trabajador no haya solicitado ejercerlo durante dicho período. Esta extinción del derecho a vacaciones anuales retribuidas supone la pérdida del derecho a compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral. El Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Superior de lo Contencioso-Administrativo de Berlín-Brandemburgo, Alemania), que conoce del recurso interpuesto por el Sr. Kreuziger, pregunta al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión se opone a esa legislación o práctica nacional.

El Sr. Tetsuji Shimizu fue contratado por el Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (una organización de Derecho privado sin ánimo de lucro) durante más de diez años en virtud de diversos contratos de duración determinada. El 23 de octubre de 2013 se le comunicó que su contrato no sería renovado. Al mismo tiempo, el Max-Planck-Gesellschaft le invitó a tomar sus vacaciones antes de que se extinguiera la relación laboral, a finales de diciembre de 2013. Comoquiera que solo tomó dos días de vacaciones, el Sr. Shimizu solicitó al Max-Planck-Gesellschaft el abono de una compensación por los 51 días de vacaciones anuales no disfrutados en los dos últimos años. Al denegar el Max-Planck-Gesellschaft esa solicitud, el Sr. Shimizu interpuso recurso ante los tribunales de lo laboral alemanes. El Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) explica que, según la normativa alemana aplicable al Sr. Shimizu,² el trabajador debe solicitar tomar sus vacaciones, indicando sus preferencias respecto de las fechas de éstas, para no perder su derecho a vacaciones cuando finalice el período de devengo, sin obtener ninguna compensación. El Bundesarbeitsgericht pregunta al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión se opone a dicha normativa, y, en caso afirmativo, si la misma respuesta se aplica en un litigio entre dos particulares.

¹ Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Reglamento relativo a las vacaciones de funcionarios y jueces), de 26 de abril de 1988 (GVBl. 1988, p. 846).

² Bundesurlaubsgesetz (Ley federal sobre vacaciones), de 8 de enero de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), en su versión de 7 de mayo de 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529).

En sus conclusiones leídas hoy, el Abogado General Yves Bot recuerda, ante todo, que, según la Directiva relativa al tiempo de trabajo,³ los trabajadores dispondrán de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. La finalidad de este derecho es permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. El abono de una compensación económica a fin de sustituir el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas sólo es posible en caso de extinción de la relación laboral.

El Abogado General se remite asimismo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, según la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio particularmente importante del Derecho social de la Unión. Una vez adquirido, no puede extinguirse a la conclusión del período de devengo o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional, cuando el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones. De este modo, un trabajador que, por causas ajenas a su voluntad, no haya estado en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de extinguirse la relación laboral tiene derecho a una compensación económica.

El Abogado General propone al Tribunal de Justicia, en particular, que responda que la Directiva se opone a legislaciones o prácticas nacionales, como las controvertidas, en virtud de las cuales un trabajador pierde su derecho a compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral en caso de que no hubiera solicitado disfrutar de las vacaciones mientras estuvo en activo y no demuestre que no pudo tomar dichas vacaciones por causas ajenas a su voluntad, sin determinar con carácter previo si el empresario ofreció efectivamente a dicho trabajador la posibilidad de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Además, el Abogado General propone responder que, cuando un órgano jurisdiccional nacional conoce de un litigio relativo al derecho de un trabajador a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral, deberá comprobar si el empresario ha demostrado que adoptó las medidas apropiadas para garantizar a dicho trabajador la posibilidad de ejercer efectivamente su derecho a vacaciones anuales retribuidas durante esa relación. Si el empresario demuestra que llevó a cabo las actuaciones necesarias y que, pese a las medidas que adoptó, el trabajador renunció de manera deliberada y consciente a ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas a pesar de gozar de esa posibilidad, dicho trabajador no puede reclamar, al amparo de la Directiva, el abono de una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral.

En apoyo de esta solución, el Abogado General recuerda que, según el Tribunal de Justicia, la Directiva establece la regla de que el trabajador deberá normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y su salud.

Según el Abogado General, el empresario tiene una responsabilidad particular a fin de que los trabajadores sujetos a su dirección ejerzan efectivamente su derecho a vacaciones anuales retribuidas. De este modo, el empresario ha de adoptar medidas de organización concretas que permitan a los trabajadores ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Concretamente, debe informar a los trabajadores en tiempo oportuno de que, si no disfrutaban efectivamente de sus vacaciones, corren el riesgo de perderlas al final del período de devengo o del período de aplazamiento autorizado. También ha de informarles de que, si no disfrutaban de sus vacaciones durante la relación laboral, teniendo efectivamente esa posibilidad, no podrán invocar el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral. Sin embargo, la obligación que recae en el empresario no puede llegar al extremo de exigirle que obligue a sus trabajadores a utilizar efectivamente los períodos de descanso que les corresponden.

³ 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).

El Abogado General considera que procede velar por que los trabajadores no puedan utilizar la posibilidad de sustituir el periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas por una compensación económica en caso de extinción de la relación laboral –prevista por la Directiva– como un instrumento que permita acumular días de vacaciones anuales retribuidas con vistas a percibir una remuneración por ellos al extinguirse la relación laboral. A este respecto, el Abogado General subraya que la protección de la salud y de la seguridad del trabajador no responde únicamente al interés individual del trabajador, sino también al interés de su empresario y al interés general.

Por lo que respecta a la situación del Sr. Kreuziger, el Abogado General indica que, si de las comprobaciones realizadas por el tribunal nacional resulta que el Land de Berlín, en su calidad de empleador del Sr. Kreuziger, puso a éste en condiciones de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas y que, pese a ello, el Sr. Kreuziger no quiso tomar sus vacaciones antes de superar la prueba oral del segundo examen de Estado, dicho órgano jurisdiccional podrá estimar que la denegación de esa compensación es procedente.

En lo que atañe a la problemática que plantea el hecho de que una Directiva únicamente vincula a los Estados miembros, quienes deben transponerla en el Derecho nacional, y, por lo tanto, en principio, no puede aplicarse directamente en un litigio entre particulares (como el que opone al Sr. Shimizu y al Max-Planck-Gesellschaft), el Abogado General señala que el derecho a vacaciones anuales retribuidas también está garantizado por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.⁴

Según el Abogado General, en la medida en que la Carta garantiza a un trabajador el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral cuando dicho trabajador no haya estado en condiciones de ejercer efectivamente su derecho a vacaciones anuales retribuidas durante esa relación, puede ser invocada directamente por el trabajador en un litigio contra su empresario a fin de excluir la aplicación de una norma nacional que impide el abono de tal compensación.⁵

En lo tocante a la situación concreta del Sr. Shimizu, el Abogado General observa que, aunque la apreciación final de este extremo corresponde al Bundesarbeitsgericht, duda de que pueda estimarse que el Max-Planck Gesellschaft haya llevado a cabo las actuaciones necesarias para que el Sr. Shimizu estuviera en condiciones de disfrutar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho. En efecto, la única medida que consta en los autos es la invitación, dirigida por el Max-Planck Gesellschaft al Sr. Shimizu, el 23 de octubre de 2013, a tomar sus vacaciones, al tiempo que éste tuvo conocimiento de que su contrato de trabajo no sería renovado. Habida cuenta del breve período comprendido entre la fecha de adopción de esa medida y la fecha de finalización del contrato de duración determinada del Sr. Shimizu, a saber, el 31 de diciembre de 2013, dicha medida resulta extemporánea, lo que, en opinión del Abogado General, impide que pueda considerarse apropiada para permitir al trabajador ejercer efectivamente su derecho a vacaciones anuales 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.

⁴ Artículo 31, apartado 2, de la Carta.

⁵ Para una explicación más detallada en relación con el efecto directo del artículo 31, apartado 2, de la Carta, véase el [CP_n.º 70/18](#) de hoy sobre las conclusiones del Sr. Bot presentadas en los asuntos acumulados [C-569/16](#), Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer, y [C-570/16](#), Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K./Martina Broßonn.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.
El texto íntegro de las conclusiones ([C-619/16](#) y [C-684/16](#)) se publica en el sitio CURIA el día de su lectura
Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667