



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea  
**COMUNICADO DE PRENSA n.º 165/18**

Luxemburgo, 6 de noviembre de 2018

Sentencias 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

**Un trabajador no puede perder automáticamente sus derechos a vacaciones anuales retribuidas por no haberlas solicitado**

*En cambio, si el empresario demuestra que el trabajador se abstuvo deliberadamente y con pleno conocimiento de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer efectivamente su derecho a estas, el Derecho de la Unión no se opone a la pérdida de este derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica*

El Sr. Sebastian W. Kreuziger realizó prácticas retribuidas como preparación para el ejercicio de profesiones jurídicas en el Land de Berlín (Alemania). Durante los últimos meses del período de prácticas no tomó vacaciones anuales retribuidas. Al término de dicho período solicitó una compensación económica por los días de vacaciones no disfrutados, que le fue denegada por el Land. El Sr. Kreuziger interpuso entonces recurso contra esta denegación ante los tribunales alemanes del orden contencioso-administrativo.

El Sr. Tetsuji Shimizu fue contratado por el Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften («Max-Planck-Gesellschaft»). Alrededor de dos meses antes de la extinción de la relación laboral, el Max-Planck-Gesellschaft invitó al Sr. Shimizu a tomar las vacaciones que le quedaban (sin no obstante obligarle a tomarlas en unas fechas fijas). El Sr. Shimizu solo tomó dos días de vacaciones y solicitó el pago de una compensación económica por los días de vacaciones no disfrutados, que le fue denegada por el Max-Planck-Gesellschaft. El Sr. Shimizu interpuso entonces recurso ante los tribunales alemanes del orden laboral.

El Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Superior de lo Contencioso-Administrativo de Berlín-Brandenburg, Alemania) y el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) se preguntan si el Derecho de la Unión se opone a una normativa nacional que establece la pérdida de las vacaciones anuales no disfrutadas y de la compensación financiera por dichas vacaciones si el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones antes de la extinción de la relación laboral.

En consecuencia, solicitaron al Tribunal de Justicia que interpretara a este respecto el Derecho de la Unión,<sup>1</sup> según el cual el derecho de todo trabajador a vacaciones anuales no puede ser sustituido por una compensación económica, excepto en caso de extinción de la relación laboral.

**Mediante sus sentencias dictadas hoy, el Tribunal de Justicia declara que el Derecho de la Unión se opone a que un trabajador pierda automáticamente los días de vacaciones anuales retribuidas a los que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión y, consiguientemente, su derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el mero hecho de no haber solicitado las vacaciones antes de la extinción de la relación laboral (o durante el período de referencia).**

<sup>1</sup> 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), así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («la Carta»).

**El trabajador solo puede perder estos derechos si el empresario le ha permitido efectivamente, en particular informándole de manera adecuada, tomar los días de vacaciones en tiempo útil, extremo que debe probar el empresario.**

En efecto, debe considerarse que el trabajador es la parte débil de la relación laboral. Así, puede disuadirse de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos pueda provocar que se vea expuesto a medidas adoptadas por el empresario que puedan redundar en perjuicio del trabajador.

En cambio, si el empresario aporta la prueba, que le incumbe a este respecto, de que el trabajador se abstuvo deliberadamente y con pleno conocimiento de causa de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer efectivamente su derecho a estas, la normativa de la Unión no se opone a la pérdida de este derecho, ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

En efecto, cualquier interpretación de las normas de la Unión que pueda incitar al trabajador a abstenerse deliberadamente de disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas durante el período de devengo o de prórroga autorizado aplicables con el fin de aumentar su remuneración con motivo de la extinción de la relación laboral es incompatible con los objetivos que persigue el establecimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Estos objetivos están vinculados a la necesidad de garantizar al trabajador el derecho a un descanso efectivo, en aras de la protección eficaz de su salud y seguridad.

El Tribunal de Justicia precisa además que los mencionados principios se aplican con independencia de que **se trate de un empleador público** (como el Land de Berlín) **o de un empresario privado** (como el Max-Planck-Gesellschaft).<sup>2</sup>

---

**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 sentencias ([C-619/16](#) y [C-684/16](#)) se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.*

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

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

---

<sup>2</sup> Es cierto que una Directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y, por consiguiente, no puede ser invocada, como tal, contra dicha persona. Así, aunque sea clara precisa e incondicional, una disposición de una directiva que tiene por objeto conferir derechos o imponer obligaciones a los particulares no puede aplicarse como tal en el marco de un litigio entablado exclusivamente entre particulares (como el que opone al Sr. Shimizu y al Max-Planck-Gesellschaft). No obstante, el derecho de todo trabajador a períodos de vacaciones anuales retribuidas no solo está reconocido en una directiva, sino también como derecho fundamental, en la Carta. Este derecho fundamental implica, por su propia naturaleza, la correspondiente obligación para el empresario, a saber, conceder tales períodos o una compensación por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral. Las disposiciones nacionales contrarias deben, en su caso, inaplicarse.