



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA n.º 201/18

Luxemburgo, 13 de diciembre de 2018

Sentencia en el asunto C-385/17
Torsten Hein / Albert Holzkamm GmbH & Co. KG

Durante sus vacaciones anuales mínimas garantizadas por el Derecho de la Unión, un trabajador tiene derecho a percibir su retribución normal a pesar de haber sufrido períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales

Sin embargo, la duración de esas vacaciones anuales mínimas dependerá del trabajo efectivo realizado durante el período de referencia, de modo que esos períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales pueden tener como efecto que las vacaciones mínimas sean inferiores a cuatro semanas

El Sr. Hein trabaja como encofrador para la sociedad alemana Holzkamm. En 2015, el Sr. Hein sufrió una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales y no realizó ningún trabajo efectivo durante 26 semanas, es decir, la mitad del año. En los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, como en el caso del Sr. Hein, la relación laboral entre el empresario y el trabajador continúa, pero el trabajador no presta un trabajo efectivo para las necesidades de su empresario.

Sin embargo, según el convenio colectivo de la construcción, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de unas vacaciones anuales de 30 días, con independencia de los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales durante los cuales no realicen ningún trabajo efectivo. Por lo tanto, en 2015 y 2016, el Sr. Hein tomó los 30 días de vacaciones cuyo derecho había adquirido en 2015.

No obstante, según ese mismo convenio colectivo, los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales se tienen en cuenta a efectos de calcular la retribución que se ha de abonar en concepto de las vacaciones anuales, llamada «remuneración por vacaciones». Por consiguiente, Holzkamm calculó el importe que correspondía al Sr. Hein basándose en un salario por hora bruto inferior al salario por hora normal, lo que acarreó una disminución considerable de la retribución de este.

Considerando que los períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales durante el período de referencia no pueden inducir una disminución del importe de la remuneración por vacaciones que le corresponde, el Sr. Hein se dirigió al Arbeitsgericht Verden (Tribunal de lo Laboral de Verden, Alemania).

El Arbeitsgericht Verden ha preguntado al Tribunal de Justicia si es conforme con el Derecho de la Unión una normativa nacional que permite establecer, mediante convenio colectivo, que se tengan en cuenta las pérdidas salariales que puedan producirse durante el período de referencia en razón de la reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, lo que conlleva una disminución de la remuneración por vacaciones.¹

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia recuerda que, según el Derecho de la Unión, los trabajadores tendrán derecho a un período de al menos cuatro semanas de vacaciones

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), y artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

anuales retribuidas. Este derecho tiene dos vertientes: el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en tal concepto.

En primer lugar, en cuanto al derecho a unas vacaciones anuales mínimas de una duración de cuatro semanas, el Tribunal de Justicia recuerda que tal derecho se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia.² Por consiguiente, los derechos correspondientes a las vacaciones anuales retribuidas deben calcularse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo.

Así pues, dado que en 2015 el Sr. Hein dejó de realizar un trabajo efectivo durante 26 semanas, se desprende que, en virtud del Derecho de la Unión, solo tiene derecho a dos semanas de vacaciones (aunque corresponderá al *Arbeitsgericht Verden* determinar la duración exacta de ese período de vacaciones).

Sin embargo, el Derecho de la Unión solo regula la duración de las vacaciones anuales mínimas y no se opone a que una normativa nacional o un convenio colectivo concedan a los trabajadores un derecho a vacaciones anuales retribuidas de una duración superior, con independencia de que se haya reducido el tiempo de trabajo por causas empresariales.

En segundo lugar, en cuanto a la retribución que debe abonarse al trabajador por el período de vacaciones anuales mínimas garantizado por el Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia recuerda que debe mantenerse la retribución durante ese período. En otras palabras, el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por ese período de descanso.³

Y esto es así porque el objetivo de retribuir las vacaciones es colocar al trabajador, durante dichas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo.

Si el trabajador no recibiera su retribución ordinaria, podría verse incitado a no tomar sus vacaciones anuales retribuidas, al menos durante los períodos de trabajo efectivo, en la medida en que ello abocaría, en estos períodos, a una disminución de su retribución.

En consecuencia, el Tribunal de Justicia declara que el hecho de que **un trabajador que se encuentre en una situación como la del Sr. Hein perciba, por sus días de vacaciones anuales garantizados por el Derecho de la Unión, una retribución que no corresponde a la retribución ordinaria que percibe durante los períodos de trabajo efectivo está en contradicción con el Derecho de la Unión.**

Con todo, el Tribunal de Justicia subraya que el Derecho de la Unión no exige que la retribución ordinaria se conceda para toda la duración de las vacaciones anuales a las que el trabajador tiene derecho en virtud del Derecho nacional. El empresario solo tiene obligación de conceder esta retribución para la duración de las vacaciones anuales mínimas establecidas en el Derecho de la Unión, vacaciones que el trabajador solo adquiere por los períodos efectivamente trabajados.

En un asunto como el presente, que opone a particulares, el órgano jurisdiccional nacional debe interpretar su normativa nacional de conformidad con el Derecho de la Unión.⁴ Tal interpretación debería conducir a que la remuneración por vacaciones abonada a los trabajadores en concepto de las vacaciones mínimas establecidas en el Derecho de la Unión no sea inferior a la retribución ordinaria media que estos perciben durante los períodos de trabajo efectivo.

En cambio, el Derecho de la Unión no obliga a interpretar que la normativa nacional dé derecho a una prima adicional convencional que venga a sumarse a esta retribución ordinaria media ni que deba tenerse en cuenta la retribución percibida por las horas extraordinarias, a menos que las

² Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de octubre de 2018, *Dicu* (C-12/17; véase el CP n.º 149/18).

³ Véanse las sentencias del Tribunal de Justicia de 16 de marzo de 2006, *Robinson-Steele y otros* (C-131/04 y C-257/04; véase el CP n.º 24/06), y de 15 de septiembre de 2011, *Williams y otros* (C-155/10; véase el CP n.º 90/11).

⁴ Una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular, como *Holzklamm*, y, por consiguiente, no puede ser invocada, como tal, contra él.

obligaciones derivadas del contrato de trabajo exijan que el trabajador realice horas extraordinarias con carácter muy previsible y habitual, cuya remuneración constituya un importante elemento de la retribución total del trabajador.

En cuanto a los efectos en el tiempo de la sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia recuerda que la interpretación que él hace de una norma de Derecho de la Unión aclara y precisa el significado y el alcance de dicha norma tal como debe o habría debido ser entendida y aplicada desde el momento de su entrada en vigor.

De ello resulta que las normas del Derecho de la Unión en materia de vacaciones anuales, tal como han sido interpretadas en la sentencia dictada hoy, pueden y deben ser aplicadas por el juez nacional incluso a relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes del día de hoy si concurren los requisitos que permiten someterle un litigio relativo a la aplicación de dichas normas.

El Tribunal de Justicia declara que no procede limitar en el tiempo los efectos de la sentencia dictada hoy, ya que no concurre el requisito relativo a las repercusiones económicas graves.

Además, el Tribunal de Justicia precisa que el Derecho de la Unión se opone a que los órganos jurisdiccionales nacionales protejan, sobre la base del Derecho nacional, la confianza legítima de los empresarios en cuanto al mantenimiento de la jurisprudencia de las más altas instancias jurisdiccionales nacionales que confirmaba la legalidad de las disposiciones en materia de vacaciones retribuidas del convenio colectivo de la construcción.

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: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

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