



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 8 de noviembre de 2012 *

«Política social — Directiva 2003/88/CE — Reducción del tiempo de trabajo (“Kurzarbeit”) — Reducción del derecho a vacaciones anuales retribuidas en función de la reducción del tiempo de trabajo — Compensación financiera»

En los asuntos acumulados C-229/11 y C-230/11,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeitsgericht Passau (Alemania), mediante resoluciones de 13 de abril de 2011, recibidas en el Tribunal de Justicia el 16 de mayo de 2011, en los procedimientos entre

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

y

Kaiser GmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. M. Ilešič, en funciones de Presidente de la Sala Quinta, y los Sres. E. Levits (Ponente) y M. Safjan, Jueces;

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Heimann, por el Sr. R. Zuleger, Rechtsanwalt;
- en nombre del Sr. Toltschin, por el Sr. R. Zuleger, Rechtsanwalt;
- en nombre de Kaiser GmbH, por el Sr. C. Olschar, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y N. Graf Vitzthum y la Sra. K. Petersen, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. M. Szpunar, en calidad de agente;

* Lengua de procedimiento: alemán.

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y V. Kreuschitz, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y del artículo 7 de 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 lo sucesivo, «Directiva»).
- 2 Dichas peticiones se plantearon en el marco de sendos litigios entre, respectivamente, los Sres. Heimann y Toltschin y su antiguo empresario, Kaiser GmbH (en lo sucesivo, «Kaiser»), en relación con el derecho de los interesados a una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas correspondientes a los años 2009 y 2010.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 El artículo 31 de la Carta dispone:
«Condiciones de trabajo justas y equitativas
1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.
2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.»
- 4 El artículo 1 de la Directiva 2003/88, que lleva por título «Objeto y ámbito de aplicación», prevé:
«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.
2. La presente Directiva se aplicará:
a) a los períodos mínimos [...] de vacaciones anuales [...]
[...].»
- 5 El artículo 7 de esta Directiva, con el epígrafe «Vacaciones anuales», tiene el siguiente tenor:
«1. 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, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»
- 6 El artículo 17 de la Directiva 2003/88 prevé que los Estados miembros podrán establecer excepciones respecto de algunas disposiciones de dicha Directiva. No se admite ninguna excepción en relación con el artículo 7 de la citada Directiva.

Derecho alemán

- 7 La Bundesurlaubsgesetz (Ley federal relativa a las vacaciones) de 8 de enero de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), en su versión modificada de 7 de mayo de 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529; en lo sucesivo, «BUrlG»), prevé, en sus artículos 1 y 3, un derecho a vacaciones anuales retribuidas de al menos 24 días.
- 8 El artículo 7, apartado 4, de la BUrlG dispone:
- «Cuando las vacaciones no puedan concederse en todo o en parte debido a la extinción de la relación laboral, deberá abonarse una compensación económica sustitutoria.»
- 9 Con arreglo al artículo 11, apartado 1, tercera frase, de la BUrlG, las disminuciones de salario que se deriven de una reducción del tiempo de trabajo, de un desempleo técnico o de una ausencia involuntaria del trabajador durante el período de referencia no se tomarán en consideración al calcular la remuneración a la que el trabajador tiene derecho durante sus vacaciones retribuidas.

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

- 10 Los Sres. Heimann y Toltschin trabajaban por cuenta ajena, respectivamente desde 2003 y 1998, para Kaiser, empresa subcontratista de la industria automovilística que emplea a varios cientos de trabajadores.
- 11 Debido a las dificultades económicas por las que atravesaba, en el año 2009 Kaiser decidió proceder a una reducción de sus efectivos. A resultas de ella, se despidió a los Sres. Heimann y Toltschin con efecto, respectivamente, a 30 de junio y a 31 de agosto de 2009.
- 12 En mayo de 2009, Kaiser y su comité de empresa acordaron un plan social.
- 13 El plan social referido preveía una prórroga de los contratos de trabajo de los trabajadores despedidos de un año de duración a partir de la fecha de su despido y la suspensión, mediante la «reducción a cero del tiempo de trabajo» («Kurzarbeit Null»), de la obligación de trabajar que recae sobre el trabajador, por un lado, y de la obligación del empresario de pagar el salario, por otro.
- 14 La citada prórroga de los contratos de trabajo tenía como objetivo permitir que los trabajadores afectados percibieran, durante un año a partir de su despido, una ayuda financiera. En efecto, la Oficina federal de empleo reconoce a los trabajadores, durante el período de «reducción a cero del tiempo de trabajo», un subsidio denominado «Kurzarbeitergeld». Dicho subsidio, calculado y abonado por el empresario, sustituye, mientras dure la reducción del tiempo de trabajo, al salario del trabajador afectado.
- 15 Cuando el 30 de junio de 2010 se extinguió la relación laboral del Sr. Heimann, éste reclamó a Kaiser el pago de una cantidad de 2 284,32 euros, en concepto de compensación financiera correspondiente a quince y diez días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados, respectivamente, los años 2009 y 2010.

- 16 El Sr. Toltschin, cuya relación laboral se extinguió el 31 de agosto de 2010, invoca un derecho a una compensación financiera correspondiente a diez y treinta días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados, respectivamente, los años 2009 y 2010, por un importe total de 2 962,60 euros.
- 17 Kaiser sostiene que, durante el período de «Kurzarbeit Null», los demandantes en el litigio principal no han adquirido derecho alguno a vacaciones anuales retribuidas.
- 18 El órgano jurisdiccional remitente prevé aplicar la regla de *pro rata temporis* y asimilar el período de «Kurzarbeit Null» a una reducción de la obligación de trabajar que resulta del paso por vía contractual de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, lo que implica una reducción de las vacaciones anuales retribuidas a las que el trabajador tiene derecho durante el período de trabajo a tiempo parcial.
- 19 Ante las dudas que le suscitaba la compatibilidad de este razonamiento con el Derecho de la Unión, el Arbeitsgericht Passau decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Deben interpretarse el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] y el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88] en el sentido de que se oponen a las disposiciones o prácticas nacionales conforme a las cuales, en caso de disminuir el número de días laborables por semana al haberse dispuesto legalmente la reducción del tiempo de trabajo, el derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador con reducción del tiempo de trabajo se adapta *pro rata temporis* a la relación entre el número de días trabajados por semana durante el período de reducción del tiempo de trabajo y el número de días trabajados por semana del trabajador a tiempo completo y, en consecuencia, durante el período de reducción del tiempo de trabajo el trabajador sólo adquiere un derecho a vacaciones proporcionalmente inferior?
- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión prejudicial:
- ¿Deben interpretarse el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] y el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88] en el sentido de que se oponen a las disposiciones o prácticas nacionales conforme a las cuales, en caso de reducirse a cero el número de días trabajados por semana al ordenarse válidamente una «reducción a cero del tiempo de trabajo», el derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador con reducción del tiempo de trabajo se adapta *pro rata temporis* a cero y, por consiguiente, durante el período de “reducción a cero del tiempo de trabajo” el trabajador no adquiere ningún derecho a vacaciones?»
- 20 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 27 de junio de 2011, se acordó la acumulación de los asuntos C-229/11 y C-230/11 a efectos de las fases escrita y oral del procedimiento, así como de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

- 21 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en esencia si el artículo 31, apartado 2, de la Carta o el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a disposiciones o prácticas nacionales, como un plan social negociado entre una empresa y su comité de empresa, conforme a los cuales el derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador con reducción del tiempo de trabajo se calcula conforme al principio de *pro rata temporis*.

- 22 A este respecto, se ha de recordar en primer término que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia (véanse las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, Rec. p. I-179, apartado 54, y de 3 de mayo de 2012, Neidel, C-337/10, apartado 28). Por su condición de principio del Derecho social de la Unión, ese derecho está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencias de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, Rec. p. I-11757, apartado 37, y Neidel, antes citada, apartado 40).
- 23 En segundo lugar, es preciso señalar que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 21 junio de 2012, ANGED, C-78/11, apartado 18).
- 24 Así, el Tribunal de Justicia ha declarado ya que, cuando se trata de trabajadores en situación de baja por enfermedad debidamente prescrita, ningún Estado miembro puede supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, que la Directiva 2003/88 atribuye a todos los trabajadores, al requisito de haber trabajado efectivamente durante el período de devengo de las vacaciones anuales establecido por dicho Estado (véanse las sentencias Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 41, y de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, apartado 20).
- 25 Según esta misma jurisprudencia, de ello resulta que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Para el cálculo de dicha compensación económica, resulta asimismo determinante la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas (sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 62).
- 26 Si bien se excluye, por tanto, que pueda disminuirse el derecho de un trabajador a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas mínimas, garantizado por el Derecho de la Unión, en una situación caracterizada por el hecho de que el trabajador no ha podido responder a su obligación de trabajar debido a una enfermedad durante el período de devengo de las vacaciones anuales, la jurisprudencia citada en el apartado anterior de la presente sentencia no puede aplicarse *mutatis mutandis* a la situación de un trabajador con reducción del tiempo de trabajo, como la que es objeto del asunto principal.
- 27 En efecto, como Kaiser señaló acertadamente en sus observaciones escritas, la situación de un trabajador incapacitado para trabajar por causa de enfermedad, por una parte, y la de un trabajador con reducción del tiempo de trabajo, por otra, son fundamentalmente diferentes.
- 28 A este respecto, procede recordar en primer lugar que, en el asunto principal, la reducción del tiempo de trabajo se basa en un plan social que forma parte de un tipo particular de convenio empresarial, concluido entre el empresario y los representantes del personal de la empresa. Dicho plan social establece la suspensión, en función de la reducción del tiempo de trabajo, de las obligaciones recíprocas del empresario y del trabajador en materia de prestaciones.
- 29 En segundo lugar, es preciso señalar que durante el período de reducción del tiempo de trabajo derivado del citado plan social, que es, por tanto, previsible para el trabajador afectado, éste puede descansar o dedicarse a actividades de tiempo libre y ocio. Por lo tanto, en la medida en que el citado trabajador no está sujeto a limitaciones físicas o psíquicas causadas por una enfermedad, se encuentra en una situación distinta de la que resulta de una incapacidad laboral debida al estado de salud.

- 30 En tercer lugar, la finalidad del propio plan social, que prevé la reducción del tiempo de trabajo, consiste en prevenir el despido de los trabajadores afectados por razones económicas y en reducir los inconvenientes sufridos por éstos como consecuencia de dicho despido. El hecho de vincular esa ventaja reconocida al trabajador por el Derecho nacional a la obligación del empresario de asumir las vacaciones anuales retribuidas durante el período de prórroga formal, por motivos meramente sociales, del contrato de trabajo, supondría el riesgo de que el empresario se mostrara reticente a prestar su consentimiento a ese plan social y, por lo tanto, de que el trabajador se viera privado de los efectos positivos de dicho plan.
- 31 Si bien la situación de un trabajador con reducción del tiempo de trabajo a resultas de la aplicación de un plan social, como el controvertido en el asunto principal, se distingue, por tanto, de la del trabajador en incapacidad laboral por razón de enfermedad, es preciso señalar, sin embargo, que la situación del primero de esos trabajadores es comparable a la de un trabajador a tiempo parcial.
- 32 A este respecto, procede observar que, ciertamente, los trabajadores con reducción del tiempo de trabajo disponen, desde el punto de vista formal, de un contrato de trabajo a tiempo completo. Sin embargo, como se ha señalado en los apartados 13 y 28 de la presente sentencia, mientras dura la reducción del tiempo de trabajo las obligaciones recíprocas del empresario y del trabajador en materia de prestaciones se suspenden en función de la citada reducción o incluso se suprimen. De ello resulta que los trabajadores con reducción del tiempo de trabajo deben calificarse de «trabajadores provisionalmente a tiempo parcial», ya que su situación es de hecho comparable a la de los trabajadores a tiempo parcial.
- 33 Pues bien, por lo que se refiere a estos últimos trabajadores, el Tribunal de Justicia ha dado indicaciones claras en cuanto a su derecho a vacaciones anuales retribuidas.
- 34 En efecto, en su sentencia de 22 de abril de 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, Rec. p. I-3527), apartado 33, el Tribunal de Justicia evocó la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO L 131, p. 10), según la cual, cuando resulte adecuado, el principio *pro rata temporis* se aplicará a las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial. El Tribunal de Justicia aplicó este principio a la concesión de las vacaciones anuales por un período de trabajo a tiempo parcial, ya que, para tal período, la disminución del derecho a las vacaciones anuales en relación con el concedido por un período de trabajo a tiempo completo está justificado por razones objetivas.
- 35 Sin embargo, procede recordar que el Tribunal de Justicia precisó que el citado principio no puede aplicarse *ex post* a un derecho a vacaciones anuales adquirido por un período de trabajo a jornada completa. Por lo tanto, no puede deducirse de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2003/88 que una normativa nacional pueda prever, entre los requisitos para la aplicación del derecho a las vacaciones anuales, la pérdida parcial de un derecho a vacaciones adquirido durante un período de referencia anterior (véase la sentencia *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, antes citada, apartados 33 y 34).
- 36 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión que el artículo 31, apartado 2, de la Carta y el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a las disposiciones o prácticas nacionales, como un plan social negociado entre una empresa y su comité de empresa, conforme a las cuales el derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador con reducción del tiempo de trabajo se calcula conforme al principio de *pro rata temporis*.

Segunda cuestión

- 37 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, no procede responder a la segunda.

Costas

- 38 Dado que el procedimiento tiene, para las partes de los litigios principales, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes de los litigios principales, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

El artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el artículo 7, apartado 1, de 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, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a disposiciones o prácticas nacionales, como un plan social negociado entre una empresa y su comité de empresa, conforme a las cuales el derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador con reducción del tiempo de trabajo se calcula conforme al principio de *pro rata temporis*.

Firmas