Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. GERARD HOGAN
presentadas el 15 de abril de 2021 [1]

Asunto C-233/20

WD
contra
job-medium GmbH (en liquidación)

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria)]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Compensación económica de las vacaciones anuales al extinguirse la relación laboral — Extinción de la relación laboral por dimisión sin causa del trabajador»

I. Introducción

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación 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. [2]

2. La petición se plantea en un procedimiento entre WD y su antiguo empresario, una sociedad llamada job-medium. El litigio versa sobre la reclamación por WD de una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas antes de extinguirse su relación laboral, en una situación específica en que la extinción se debe a la decisión del trabajador de dimitir de forma anticipada y sin respetar el plazo de preaviso debido.

[1] Lengua original: inglés.

[2] DO 2003, L 299, p. 9.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

1. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

3. El artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), que lleva por título «Condiciones de trabajo justas y equitativas», dispone:

«1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y 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.»

2. Directiva 2003/88

4. El artículo 7 de la Directiva 2003/88, rubricado «Vacaciones anuales», establece:

«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.»

B. Derecho austriaco

5. El artículo 10, apartados 1 y 2, de la Urlaubsgesetz (Ley sobre las Vacaciones), de 7 de julio de 1976,[3] dispone en su versión modificada correspondiente:

«1. En el momento de extinción de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho, respecto al período anual de devengo de las vacaciones en que se extinga la relación laboral, a una compensación económica por las vacaciones correspondientes a la proporción entre la duración de la relación laboral en dicho período anual y ese período anual completo. Las vacaciones ya disfrutadas se deducirán de la parte alícuota de las vacaciones anuales pertinentes […].

2. No tendrá derecho a la compensación económica el trabajador que dimita anticipadamente sin causa justa.»

[3] BGBl. 1976 I, p. 390.

III. Hechos que originaron el litigio principal

6. WD trabajó para job-medium desde el 25 de junio de 2018 hasta el 9 de octubre de 2018. El 9 de octubre de 2018 extinguió la relación laboral anticipadamente, sin respetar el plazo de preaviso debido. Durante el período de empleo había adquirido un derecho a vacaciones de 7,33 días laborables, habiendo disfrutado cuatro días. Por consiguiente, en el momento de extinguirse la relación laboral, aún disponía de un derecho a vacaciones de 3,33 días laborables. Haciendo referencia al artículo 10, apartado 2, de la Ley sobre las Vacaciones, según el cual, en caso de dimisión anticipada sin causa justa, el trabajador no tiene derecho a la compensación económica de las vacaciones anuales no disfrutadas, job-medium no le pagó dicha compensación.

7. Al considerar que esta disposición es contraria al Derecho de la Unión, WD presentó una demanda en que solicitaba el pago de la compensación. La demanda fue desestimada, tanto en primera instancia como en apelación, en atención al artículo 10, apartado 2, de la Ley sobre las Vacaciones.

8. El órgano jurisdiccional remitente, con motivo del recurso de casación interpuesto contra esta última sentencia, observa que, con arreglo al artículo 10, apartado 2, de la Ley sobre las Vacaciones, la pérdida del derecho a la compensación económica de las vacaciones anuales no disfrutadas se limita al caso de dimisión del trabajador sin causa justa. A este respecto, existe causa justa cuando, en el momento de la dimisión, no cabe razonablemente exigir al trabajador que mantenga la relación laboral, siquiera durante el plazo de preaviso.

9. Dicho órgano jurisdiccional señala que la finalidad de esta disposición es, por un lado, de carácter sancionador, pues tiene por objeto disuadir al trabajador de extinguir anticipadamente el contrato sin causa, y, por otro, de carácter económico, al proporcionar un alivio económico al empresario ante a la pérdida imprevista de uno de sus trabajadores.

10. El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de la compatibilidad del artículo 10, apartado 2, de la Ley sobre las Vacaciones con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, según lo interpreta el Tribunal de Justicia en su jurisprudencia, y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta.

11. En particular, de dicha jurisprudencia se deduce que el hecho de que un trabajador extinga su relación laboral por propia voluntad no afecta a su derecho a percibir, en su caso, una compensación económica por las vacaciones anuales que no haya podido disfrutar antes de extinguirse la relación laboral. Sin embargo, el Tribunal de Justicia también ha declarado que una interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 que incite al trabajador a abstenerse deliberadamente de disfrutar sus vacaciones anuales con fin de aumentar su retribución es incompatible con los objetivos que persigue el establecimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

12. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente señala que, por un lado, en caso de dimisión injustificada del trabajador, es este quien toma unilateralmente la decisión de no ejercer su derecho a vacaciones, ya sea disfrutándolas o mediante una compensación económica. Por otro lado, el reconocimiento del derecho a una compensación en caso de extinción anticipada de la relación laboral sin una causa justa iría en contra del principio según el cual nadie puede ampararse en un derecho derivado de sus propios actos ilícitos.

IV. Cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

13. En estas circunstancias, mediante resolución de 29 de abril de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de junio de 2020, el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Es compatible con el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] y con el artículo 7 de la Directiva [2003/88] una disposición nacional según la cual, cuando el trabajador extingue anticipada y unilateralmente la relación laboral sin una causa justa (“dimisión”), no se devenga ninguna compensación económica de las vacaciones no disfrutadas por el (último) año de trabajo en curso?

2) En caso de respuesta negativa a esta cuestión:

2.1 ¿Es preciso comprobar, además, si fue imposible que el trabajador disfrutase de las vacaciones?

2.2 ¿Con arreglo a qué criterios debe realizarse dicha comprobación?»

14. Han presentado observaciones escritas WD, job-medium, el Gobierno austriaco y la Comisión Europea.

15. Tras la finalización de la fase escrita del procedimiento, el Tribunal de Justicia estimó que dispone de información suficiente para resolver sin necesidad de celebrar vista oral, con arreglo al artículo 76, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia.

V. Apreciación

A. Sobre la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales

16. En sus observaciones escritas, job-medium alega que las cuestiones planteadas por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) deben declararse inadmisibles, pues las disposiciones que allí se mencionan ya han sido interpretadas por el Tribunal de Justicia, el cual ha proporcionado una respuesta aplicable a los hechos controvertidos en el procedimiento principal.

17. A este respecto, baste recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en el marco de la cooperación entre este y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida en el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional que conoce del litigio y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión judicial que debe adoptarse apreciar, a la luz de las particularidades de cada asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse. De ello se desprende que las cuestiones relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional solamente está justificada cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni

con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder adecuadamente a las cuestiones que se le hayan planteado.[4]

18. Pues bien, de la petición de decisión prejudicial se desprende que se denegó a WD el pago de la compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas en el momento de la extinción de su relación laboral con job-medium, en aplicación del artículo 10, apartado 2, de la Ley sobre las Vacaciones, por haber extinguido el contrato de forma anticipada y sin aducir ninguna causa justa. A la vista de estas circunstancias, el órgano jurisdiccional nacional expone los motivos por los que alberga dudas respecto a la compatibilidad de dicha disposición con el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta.

19. En consecuencia, resulta evidente que las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión y que la respuesta que se les dé será útil y pertinente para la resolución del litigio pendiente ante el órgano jurisdiccional remitente. Por lo tanto, las cuestiones prejudiciales son admisibles.

B. El derecho a una compensación económica en caso de dimisión injustificada

20. Con su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber si es compatible con el artículo 31, apartado 2, de la Carta y con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 una disposición nacional según la cual, cuando el trabajador extingue anticipada y unilateralmente la relación laboral sin una causa justa, no se devenga ninguna compensación económica de las vacaciones no disfrutadas por el último año de trabajo en curso.

21. Como observación preliminar, procede señalar que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 refleja y precisa el derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas, consagrado por el artículo 31, apartado 2, de la Carta.[5] En otras palabras, el artículo 7, apartado 1, de dicha Directiva se limita a concretar ese derecho fundamental.[6] Por lo tanto, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no debe ser interpretado de manera restrictiva.[7]

22. En segundo lugar, conviene recordar también que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, conferido por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 a todos los trabajadores, consiste en permitir que estos descansen de la ejecución de las tareas que les incumben según sus contratos de trabajo, por un lado, y que dispongan de un período de ocio y esparcimiento, por otro. Esta finalidad, que distingue el derecho a vacaciones anuales retribuidas de otros tipos de permiso con distintas finalidades, se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia.[8]

4 Véase, en este sentido, la sentencia de 24 de noviembre de 2020, Openbaar Ministerie (Falsedad documental) (C-510/19, EU:C:2020:953), apartados 25 y 26.

5 Véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2020, Comisión y Consejo/Carreras Sequeros y otros (C-119/19 P y C-126/19 P, EU:C:2020:676), apartado 115.

6 Véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2020, Comisión y Consejo/Carreras Sequeros y otros (C-119/19 P y C-126/19 P, EU:C:2020:676), apartado 117.

7 Véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin (C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693), apartado 23, y de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), apartado 55.

8 Véanse, en este sentido, las sentencias de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), apartados 27 y 28, y de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), apartados 57 y 58.

23. En tercer lugar, de los términos de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, si bien corresponde a los Estados miembros establecer los requisitos para el ejercicio y la aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, no pueden *supeditar a ningún tipo de requisito* la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva. [9]

24. Por otro lado, procede recordar igualmente que el derecho a vacaciones anuales constituye solamente una de las dos vertientes del derecho fundamental a vacaciones anuales retribuidas, reconocido por el Derecho de la Unión. Este derecho fundamental comprende además un derecho a percibir una retribución, así como el derecho, consustancial al referido derecho a vacaciones anuales «retribuidas», a una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas al finalizar la relación laboral. [10]

25. A este respecto, también se desprende claramente de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 no pone más condición al derecho a la compensación económica que la exigencia de que, por un lado, la relación laboral se haya extinguido y, por otro, el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que se extinguió esa relación. [11] Por lo demás, la razón por la cual se extinguió la relación laboral es irrelevante a efectos del derecho a la compensación económica previsto en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88. [12]

26. Al exponer esta postura, no paso por alto que el Tribunal de Justicia también ha precisado que de dicha interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 no puede deducirse que, sean cuales fueren las circunstancias que dieron lugar a que el trabajador no tomara vacaciones anuales retribuidas, este deba seguir disfrutando del derecho a vacaciones anuales establecido en el apartado 1 de dicho artículo y, en caso de extinción de la relación laboral, del derecho a la compensación que pueda sustituirlo, con arreglo al apartado 2 del mismo artículo. [13] Asimismo, el Tribunal de Justicia ha señalado, en un sentido similar, que es preciso que el trabajador no haya estado en condiciones de ejercitar el derecho a vacaciones anuales retribuidas por razones ajenas a su voluntad antes de que finalizara la relación laboral. [14]

27. No obstante, es importante no malinterpretar los detalles de esta línea jurisprudencial. Cualquier interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 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 retribución con motivo de la extinción de la relación laboral, sería incompatible con los objetivos que persigue el

[9] Véanse, en este sentido, las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 28; de 29 de noviembre de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 34, y de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), apartado 56.

[10] Véanse, en este sentido, las sentencias de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871), apartado 58, y de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), apartado 83.

[11] Véanse, en este sentido, las sentencias de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), apartado 23; de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871), apartado 44; de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872), apartado 31; de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartado 23, y de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), apartado 84.

[12] Véanse, en este sentido, las sentencias de 20 de julio de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576), apartado 28, y de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871), apartado 45.

[13] Véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872), apartado 37.

[14] Véanse, en este sentido, las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 61, y de 29 de noviembre de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 52.

establecimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas.[15] Sin embargo, deben evitarse las situaciones en las que el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas recaiga por completo sobre el trabajador.[16]

28. Así pues, se trata de hallar el equilibrio entre los derechos del empresario y los del trabajador. No obstante, procede recordar que, en dicho equilibrio, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no debe ser interpretado de manera restrictiva.[17] En estas circunstancias, es preciso que la protección de los intereses del empresario sea estrictamente necesaria para justificar una excepción al derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador.[18]

29. En el presente asunto, es evidente que, de conformidad con el objetivo del artículo 7 de la Directiva 2003/88, el trabajador trabajó efectivamente durante el período de referencia. Dicho de otra manera, adquirió un derecho a vacaciones anuales, y la única razón por la cual no le corresponde una compensación económica es porque él mismo extinguió anticipadamente y sin causa justa la relación laboral. Así las cosas, resulta manifiesto el carácter sancionador de la privación de la compensación.

30. En consecuencia, este mecanismo parece contrario al tenor y a la finalidad del artículo 7 de la Directiva 2003/88, que ya he expuesto en las presentes conclusiones. A mayor abundamiento, según WD y el Gobierno austriaco, existen otros medios, contractuales o legales, a disposición del empresario para obtener una indemnización de las pérdidas que haya podido sufrir a consecuencia de la dimisión anticipada y sin causa justa del trabajador.[19] Habida cuenta de estas garantías, parece poco probable que el trabajador vaya a abstenerse deliberadamente de disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas durante el período de referencia con la finalidad única o principal de aumentar su retribución en el momento de extinción de la relación contractual.

31. En tales circunstancias, llego a la conclusión de que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una disposición nacional según la cual, cuando el trabajador extingue anticipada y unilateralmente la relación laboral sin una causa justa, no se devenga ninguna compensación económica de las vacaciones no disfrutadas por el último año de trabajo en curso.

32. En consecuencia, no es necesario responder a la segunda cuestión prejudicial.

[15] Véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartado 48.

[16] Véanse, en este sentido, las sentencias de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872), apartado 50, y Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartado 43.

[17] Véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin (C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693), apartado 23, y de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), apartado 55.

[18] Véase, en este sentido, la sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), apartado 75.

[19] Según WD, su dimisión injustificada dio lugar al pago de una indemnización contractual a favor de job-medium (véanse las observaciones escritas de WD, p. 2). Según el Gobierno austriaco, la dimisión injustificada constituye un incumplimiento contractual que, en principio, genera el derecho del empresario a una indemnización por daños y perjuicios en virtud del artículo 28 de la Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) (Ley federal de 11 de mayo de 1921, sobre el contrato de los empleados en el sector privado), y del artículo 1162a del Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil General) (véanse las observaciones escritas del Gobierno austriaco, punto 13).

VI. Conclusión

33. A la luz de las consideraciones precedentes, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la primera cuestión prejudicial planteada por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria) del siguiente modo:

«El 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, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una disposición nacional según la cual, cuando el trabajador extingue anticipada y unilateralmente la relación laboral sin una causa justa, no se devenga ninguna compensación económica de las vacaciones no disfrutadas por el último año de trabajo en curso.»