



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 25 de noviembre de 2021 \*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2003/88/CE — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Artículo 7, apartado 1 — Derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas antes de la extinción de la relación laboral — Extinción anticipada de la relación laboral debida al empleado»

En el asunto C-233/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), mediante resolución de 29 de abril de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de junio de 2020, en el procedimiento entre

**WD**

y

**job-medium GmbH**, en liquidación,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por la Sra. I. Ziemele (Ponente), Presidenta de la Sala Sexta, en funciones de Presidente de la Sala Séptima, y los Sres. A. Kumin y T. von Danwitz, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Hogan;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de WD, por los Sres. G. Storch y R. Storch, Rechtsanwälte;
- en nombre de job-medium GmbH, en liquidación, por el Sr. F. Marhold, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. A. Posch y las Sras. J. Schmoll y C. Leeb, en calidad de agentes;

\* Lengua de procedimiento: alemán.

– en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. B.-R. Killmann y la Sra. C. Valero, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 15 de abril de 2021;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 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 (DO 2003, L 299, p. 9), y del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre WD y su antiguo empresario, job-medium GmbH, en liquidación, en relación con la negativa de este a abonar a WD una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas antes de la finalización de la relación laboral.

### **Marco jurídico**

#### ***Derecho de la Unión***

- 3 Los considerandos 4 y 5 de la Directiva 2003/88 enuncian lo siguiente:
  - «(4) La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.
  - (5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la Comunidad deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. En este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo.»
- 4 El artículo 1 de esa Directiva, titulado «Objeto y ámbito de aplicación», dispone en su apartado 1:

«La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.»
- 5 El artículo 7 de dicha Directiva, titulado «Vacaciones anuales», preceptúa:

«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 23 de la misma Directiva, titulado «Nivel de protección», tiene el siguiente tenor:

«Sin perjuicio del derecho de los Estados miembros de adoptar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias y contractuales distintas en materia de tiempo de trabajo, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva, la aplicación de la presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de los trabajadores.»

### ***Derecho austriaco***

7 A tenor del artículo 10 de la Urlaubsgesetz (Ley sobre las Vacaciones), de 7 de julio de 1976 (BGBl. I, 3/2013):

«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. Por lo que se refiere a las vacaciones no agotadas correspondientes a años de referencia anteriores, el trabajador tiene derecho, en lugar de a la compensación por vacaciones aún debida, a una indemnización compensatoria correspondiente a la totalidad de la compensación por vacaciones remuneradas aún no disfrutadas, en la medida en que el derecho a vacaciones no haya prescrito. [...]»

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

8 WD estuvo empleado por job-medium desde el 15 de junio de 2018 hasta el 9 de octubre de 2018, fecha en la que WD puso fin a la relación laboral mediante una dimisión anticipada e injustificada. Durante el período de empleo, WD adquirió un derecho a vacaciones anuales retribuidas equivalente a 7,33 días, de los que disfrutó cuatro días durante el período de empleo. En la fecha en que concluyó la relación laboral, WD aún disponía de un derecho a vacaciones de 3,33 días. Invocando el artículo 10, apartado 2, de la Ley sobre las Vacaciones, job-medium le denegó el pago de la compensación económica por esos días no disfrutados, equivalente a un importe de 322,06 euros.

9 Al considerar que esta disposición es contraria al Derecho de la Unión, WD interpuso un recurso con el fin de obtener el pago de dicha compensación económica.

10 Su recurso fue desestimado en primera instancia y en apelación, sobre la base del artículo 10, apartado 2, de la Ley sobre las Vacaciones.

- 11 El Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), que conoce del recurso de casación interpuesto contra la resolución dictada en apelación, precisa que la pérdida del derecho a percibir la compensación por las vacaciones anuales no disfrutadas, prevista en el artículo 10, apartado 2, de la Ley sobre las Vacaciones, se limita al supuesto de dimisión del trabajador, durante la relación laboral, sin que concurra causa justa. En este contexto, constituye «causa justa» cualquier circunstancia en la que no pueda esperarse razonablemente del trabajador que prosiga la relación laboral.
- 12 Ese órgano jurisdiccional señala que el objetivo de esta disposición es, por un lado, incentivador, ya que disuade al trabajador de poner fin anticipadamente a la relación laboral sin causa, y, por otro lado, económico, dado que pretende aliviar económicamente al empresario frente a la pérdida imprevisible de uno de sus empleados.
- 13 No obstante, dicho órgano jurisdiccional alberga dudas en cuanto a la compatibilidad del artículo 10, apartado 2, de la Ley sobre las Vacaciones con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, tal como lo interpreta el Tribunal de Justicia, y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta.
- 14 En estas circunstancias, el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
  - «1) ¿Se oponen el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] y el artículo 7 de la Directiva [2003/88] e 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:
    - ¿Es preciso comprobar, además, si fue imposible que el trabajador disfrutase de las vacaciones?
    - ¿Con arreglo a qué criterios debe realizarse dicha comprobación?»

## **Sobre las cuestiones prejudiciales**

### ***Sobre la admisibilidad***

- 15 Job-medium alega que las cuestiones prejudiciales son inadmisibles debido a que el órgano jurisdiccional remitente no estaba obligado a plantearlas al Tribunal de Justicia, dado que la solución del litigio principal resulta evidente a la luz del Derecho de la Unión y de la jurisprudencia existente.
- 16 Con carácter preliminar, procede señalar que, con arreglo al Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, la circunstancia de que un órgano jurisdiccional nacional no esté obligado a plantear una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia o de que la respuesta a esta sea supuestamente evidente a la luz del Derecho de la Unión no tiene incidencia alguna en la admisibilidad de tal petición.

- 17 Además, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, dentro del marco de la cooperación entre este y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida por 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 refieran a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse [sentencia de 24 de noviembre de 2020, Openbaar Ministerie (Falsedad documental), C-510/19, EU:C:2020:953, apartado 25].
- 18 De ello se desprende que las cuestiones relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional 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 dar una respuesta útil a las cuestiones que se le hayan planteado [sentencia de 24 de noviembre de 2020, Openbaar Ministerie (Falsedad documental), C-510/19, EU:C:2020:953, apartado 26].
- 19 Según el órgano jurisdiccional remitente, se denegó a WD el abono de la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas en el momento de la extinción de su relación laboral con job-medium sobre la base del artículo 10, apartado 2, de la Ley sobre las Vacaciones por haber puesto fin anticipadamente a dicha relación, sin causa justa.
- 20 A la vista de estas circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de la compatibilidad de esa disposición con el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta.
- 21 En consecuencia, resulta evidente que las cuestiones prejudiciales 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.
- 22 Por lo tanto, las cuestiones prejudiciales planteadas son admisibles.

### ***Sobre el fondo***

#### *Primera cuestión prejudicial*

- 23 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de Derecho nacional en virtud de la cual no se adeuda compensación económica alguna por las vacaciones anuales no disfrutadas correspondientes al último año de empleo en curso cuando el trabajador pone fin a la relación laboral anticipada y unilateralmente sin causa justa.
- 24 Con carácter previo, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, el derecho de cada trabajador a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por

parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la Directiva 2003/88 (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 15 y jurisprudencia citada).

- 25 Así pues, 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 (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).
- 26 De ello se deduce que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede ser interpretado de manera restrictiva (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 SpA*, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 55 y jurisprudencia citada).
- 27 Además, 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, estos no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva (sentencia de 25 de junio de 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA*, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 56 y jurisprudencia citada).
- 28 A este respecto, procede recordar que el derecho a vacaciones anuales retribuidas, reconocido a todos los trabajadores en virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, tiene una doble finalidad, que consiste en permitir que los trabajadores descansen de la ejecución de las tareas que les incumben según su contrato 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 los trabajadores han trabajado efectivamente durante el período de referencia (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 SpA*, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartados 57 y 58).
- 29 Procede añadir que el derecho a vacaciones anuales constituye solamente una de las dos vertientes de un principio fundamental del Derecho social de la Unión, a saber, el derecho a vacaciones anuales retribuidas. Ese 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 (sentencia de 25 de junio de 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA*, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 83 y jurisprudencia citada).
- 30 Una vez finalizada la relación laboral, ya no resulta posible disfrutar de modo efectivo las vacaciones anuales retribuidas. A fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 prevé que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica (sentencia de 20 de enero de 2009, *Schultz-Hoff y otros*, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 56).

- 31 Asimismo, de reiterada jurisprudencia se desprende que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 no pone condición alguna a que nazca el derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral se haya extinguido y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que se extinguió dicha relación (sentencias de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 44, y de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 84 y jurisprudencia citada).
- 32 Así pues, para el derecho a la compensación económica establecido en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, es irrelevante la causa de la extinción de la relación laboral (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 28).
- 33 En el caso de autos, según el órgano jurisdiccional remitente, el trabajador trabajó efectivamente durante el período de referencia. De este modo, adquirió un derecho a vacaciones anuales retribuidas de las que una parte aún no había sido utilizada al finalizar la relación laboral. La compensación económica correspondiente a los días de vacaciones no disfrutados le fue denegada por la única razón de que puso fin a la relación laboral anticipadamente y sin causa justa.
- 34 Pues bien, como se ha recordado en el apartado 32 de la presente sentencia, la circunstancia de que un trabajador ponga fin por iniciativa propia a su relación laboral no tiene incidencia alguna en su derecho a percibir, en su caso, una compensación económica por los derechos a vacaciones anuales retribuidas que no haya podido agotar antes de finalizar su relación laboral.
- 35 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 7 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de Derecho nacional en virtud de la cual no se adeuda compensación económica alguna por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas correspondientes al último año de empleo en curso cuando el trabajador pone fin a la relación laboral anticipada y unilateralmente sin causa justa.

### *Segunda cuestión prejudicial*

- 36 Mediante su segunda cuestión prejudicial, sobre la que el Tribunal de Justicia debe pronunciarse en caso de respuesta negativa a su primera cuestión prejudicial, tal como se expone en el apartado 14 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, en qué medida y según qué criterios le corresponde comprobar si el trabajador no pudo disfrutar de sus vacaciones retribuidas.
- 37 Pues bien, como de los apartados 30 a 32, 34 y 35 de la presente sentencia se desprende que, en cualquier caso, el trabajador tiene derecho a una compensación por los días de vacaciones retribuidas no disfrutados, con independencia de la razón por la que no pudo disfrutarlos, no es necesario que el órgano jurisdiccional nacional compruebe si dicho trabajador no pudo disfrutar de esos días de vacaciones retribuidas.

## Costas

- 38 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes en el litigio principal, 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 Séptima) declara:

- 1) **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, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de Derecho nacional en virtud de la cual no se adeuda compensación económica alguna por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas correspondientes al último año de empleo en curso cuando el trabajador pone fin a la relación laboral anticipada y unilateralmente sin causa justa.**
- 2) **No es necesario que el juez nacional compruebe si el trabajador no pudo disfrutar de los días de vacaciones a los que tenía derecho.**

Firmas