

Versión anonimizada

Traducción

C-805/19 - 1

Asunto C-805/19

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

31 de octubre de 2019

Órgano jurisdiccional remitente:

Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo, Austria)

Fecha de la resolución de remisión:

25 de octubre de 2019

Parte demandante:

CT

Parte demandada:

VINI GmbH

RESOLUCIÓN

[*omissis*]

Sobre:

La cantidad de 1 497,91 euros más intereses y gastos (pago especial)

I. Plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea la siguiente cuestión prejudicial, con arreglo al artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea:

«¿Deben interpretarse el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DO 2010, C 83, p. 2), y el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88/CE (Directiva del tiempo de trabajo), en el sentido de que no es aplicable una disposición nacional como el artículo 10, apartado 2, de la Urlaubsgesetz (Ley de vacaciones), con arreglo a la cual no procede el pago de

una compensación sustitutiva de las vacaciones correspondientes a la (última) anualidad en curso si el trabajador rescinde el contrato anticipadamente?»

II. [omissis] [Suspensión del procedimiento]

Fundamentos:

1. Alegaciones

La demandante, residente en la República Checa, alegó que el 28 de noviembre de 2018 inició su relación laboral con la demandada como ayudante de camarero. El 23 de enero de 2019 enfermó y permaneció de baja hasta el 29 de enero de 2019, inclusive. El miércoles, 30 de enero de 2019, el establecimiento de hostelería de la demandada estuvo cerrado. El jueves, 31 de enero de 2019, la demandante se presentó en el centro de trabajo, y el gerente de la demandada, el Sr. Viktor Lugert, le comunicó que ya no la necesitaban y que había finalizado la relación laboral. La demandante sostiene que fue despedida sin respetar el período del contrato ni el plazo de preaviso, y que, por razones incomprensibles, la demandada cursó su baja en la empresa con efectos retroactivos desde el 1 de febrero de 2019, por dimisión injustificada. Sin embargo, la demandante afirma no haber declarado nunca tal voluntad de rescisión del contrato. Asimismo, no consumió las vacaciones que le correspondían, por lo que considera que tiene derecho a una compensación económica sustitutiva de las vacaciones a razón de 5,42 días de trabajo.

La demandada alegó que, ciertamente, la demandante había permanecido de baja por enfermedad entre el 23 y el 29 de enero de 2019. El 30 de enero de 2019 cerró el establecimiento, y el 31 de enero de 2019 la demandante tuvo el día libre. Sin embargo, contrariamente a lo que afirma la demandante, esta no fue despedida el 31 de enero de 2019 por el Sr. Lugert, en su condición de gerente de la parte demandada, sino que la demandante, pese a ser requerida para que cumpliera con su obligación, en febrero de 2019 dejó de presentarse en el centro de trabajo. Por lo tanto, entiende que se produjo una dimisión injustificada de la demandante. Al no acudir más al trabajo desde el 1 de febrero de 2019, el día 7 del mismo mes fue dada de baja en la caja del seguro de enfermedad, estableciéndose como fecha de rescisión el 1 de febrero de 2019 e indicándose, correctamente, como causa de la baja la dimisión injustificada de la trabajadora. La demandada afirma que la demandante encontró un nuevo trabajo varios días más tarde.

Cabe señalar que el tribunal no ha tramitado aún un procedimiento de prueba, lo cual, no obstante, no será necesario para responder a la cuestión planteada en relación con la pretensión postulada en el pleito si se determina que la demandante tiene derecho a una compensación económica sustitutiva de las vacaciones en virtud del Derecho de la Unión, pese a lo dispuesto en el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones (en lo sucesivo, «UrlG»).

2. Derecho nacional

Artículo 10, apartado 1, de la UrlG: «En el momento de extinción de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho, en relación con la anualidad en curso, a una compensación económica sustitutiva de las vacaciones a que tenía derecho en proporción a la parte del año trabajada. Las vacaciones ya disfrutadas se deducirán de tal parte proporcional de las vacaciones. No procederá el reembolso de la retribución de vacaciones satisfecha que exceda de la parte ya disfrutada de las vacaciones devengadas, a no ser que la extinción de la relación laboral se deba a:

- 1) *la dimisión anticipada e injustificada del trabajador, o a*
- 2) *un despido procedente.*

El importe del reembolso equivaldrá a la retribución percibida por las vacaciones en el momento de su disfrute, por la parte de vacaciones disfrutada en exceso.

2. El trabajador no tendrá derecho a compensación sustitutiva de vacaciones si rescinde el contrato anticipadamente y sin causa grave.

[...]»

3. Motivación de la petición de decisión prejudicial

Las disposiciones de la UrlG deben interpretarse de conformidad con la Directiva.

El artículo 10, apartado 2, de la UrlG se refiere solamente a las vacaciones a las que se tiene derecho por la anualidad en que se produce la baja del trabajador. Pero ello no afecta a los derechos correspondientes a años anteriores, por los que se ha de pagar una compensación sustitutiva de las vacaciones [*omissis*].

En caso de rescisión injustificada del contrato por voluntad del trabajador, la citada disposición excluye el pago de tal compensación. Con esta exclusión se pretende probablemente disuadir al trabajador de rescisiones anticipadas no meditadas, y descargar al empresario de parte de las obligaciones económicas que, en caso de rescisión del contrato, recaen principalmente sobre él [*omissis*].

Según la doctrina austriaca, a la luz de las sentencias del Tribunal de Justicia de 20 de julio de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576); de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33); de 3 de mayo de 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263), y de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 resulta que el derecho del trabajador a la retribución de las vacaciones no disfrutadas es independiente de la causa de la extinción de la relación laboral. En consecuencia, resulta dudosa la conformidad del artículo 10, apartado 2, de la UrlG con el Derecho de la Unión [*omissis*].

Recientemente se ha afirmado en la doctrina que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia no reconoce la excepción que contempla el artículo 10, apartado 2, de la UrlG en caso de rescisión anticipada [*omissis*].

Hasta la fecha, los órganos jurisdiccionales nacionales no han respondido a esta cuestión.

4. Sobre la competencia del Tribunal de Justicia en materia de interpretación

Si bien en el presente caso ya existe jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el derecho a vacaciones de los trabajadores, dicho tribunal no se ha pronunciado aun expresamente sobre si una trabajadora debe o no perder el derecho a la compensación sustitutiva de la parte proporcional de vacaciones correspondiente a la anualidad en curso en caso de extinción inmediata (sin respetar el plazo de preaviso) de la relación laboral por su propia voluntad. En particular, no se ha realizado aún una ponderación de las razones ya expuestas de una disposición nacional como el artículo 10, apartado 2, de la UrlG, en relación con el equilibrio de intereses entre empresario y trabajador, teniendo en cuenta el derecho fundamental consagrado en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

Habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia hasta la fecha, no parece que la correcta aplicación del Derecho de la Unión disipe cualquier duda razonable en relación con la respuesta a la cuestión planteada («*acte clair*»).

II. [*omissis*]

Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo, competente en materia laboral y de seguridad social) [*omissis*]

Salzburgo, 25 de octubre de 2019.

[*omissis*]