

Asunto C-233/20**Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

4 de junio de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria)

Fecha de la resolución de remisión:

29 de abril de 2020

Parte demandante y recurrente en casación:

WD

Parte demandada y recurrida en casación:

job-medium GmbH, en liquidación

Objeto del procedimiento principal

Demanda de pago de la cantidad de 322,06 euros, más intereses, en concepto de compensación por vacaciones no disfrutadas

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Interpretación del Derecho de la Unión, en particular de la Directiva 2003/88/CE y de la Carta de los Derechos Fundamentales, artículo 267 TFUE

Cuestiones prejudiciales

1.1 ¿Es compatible con el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C-83/02) y con el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE una norma nacional según la cual por el (último) año de trabajo en curso no se devenga una compensación económica por vacaciones

anuales retribuidas no disfrutadas, cuando el trabajador extingue anticipada y unilateralmente la relación laboral sin una causa justa («dimisión»)?

1.2. En caso de respuesta negativa a esta cuestión:

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

1.2.2. ¿Con arreglo a qué criterios debe realizarse dicha comprobación?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, especialmente su artículo 31;

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 lo sucesivo, «Directiva 2003/88»), especialmente su artículo 7

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

Urlaubsgesetz (Ley de vacaciones) BGBl 1976/390, especialmente los artículos 2, 4, 7, 10 y 12

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 El demandante trabajó para la demandada desde el 25 de junio de 2018 hasta el 9 de octubre de 2018. El 9 de octubre de 2018 extinguió la relación laboral declarando su dimisión anticipada indebida. Durante el período de empleo había adquirido un derecho a vacaciones de 7,33 días laborables, habiendo disfrutado 4 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 de vacaciones, según el cual, en caso de dimisión indebida, no le corresponde al trabajador la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, la demandada no le pagó dicha compensación.
- 2 El tribunal de primera instancia desestimó la demanda. Dicho tribunal fundamentó su resolución, en esencia, en que no cabía deducir del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 que ante cualquier tipo de extinción los trabajadores tienen derecho a una compensación sustitutiva. A su juicio, este planteamiento es desproporcionado, pues tendría consecuencias desfavorables no razonables para el empresario. En caso de dimisión anticipada e indebida del trabajador, debido a la extinción inmediata de la relación laboral, ya no es posible que el empresario conceda al trabajador el disfrute de sus vacaciones y le permita efectivamente ejercer su derecho a vacaciones. Consideró que la limitación del derecho

establecida en el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones, según la cual el trabajador, en caso de dimisión indebida, no tendrá derecho a la compensación por vacaciones no disfrutadas, constituye una práctica del ordenamiento jurídico austriaco en el sentido del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

- 3 El órgano jurisdiccional de apelación confirmó dicha decisión. Afirmó que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea no cabe deducir que la pérdida del derecho a una compensación económica en caso de extinción, por parte del trabajador, del contrato de trabajo por dimisión sin una causa justa establecida en el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones, sea contraria al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 ni al artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»). Expuso que es cierto que el Tribunal de Justicia resalta en sus resoluciones más recientes que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, no establece condición alguna para el nacimiento de un derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que la relación laboral haya llegado a su fin y de que el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que finalizó dicha relación. Indica que el Tribunal de Justicia también ha señalado que, a los efectos del derecho a una compensación económica, es irrelevante la causa de la extinción de la relación laboral. Pero señala que, sin embargo, el Tribunal de Justicia no se ha visto ante una situación en la que la relación laboral se haya extinguido anticipadamente a raíz de una dimisión injustificada del trabajador.
- 4 Entiende que, de hecho, la extinción de la relación laboral con vacaciones aún por disfrutar tampoco es el único requisito para que nazca el derecho a compensación. Expone que, por ejemplo, el Tribunal de Justicia ha negado el derecho a compensación por el período durante el cual el trabajador, antes de jubilarse, había estado exento de toda obligación laboral pero mantenía su retribución. En las sentencias de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872) y de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), el Tribunal de Justicia indicó expresamente que de su jurisprudencia no se desprendía «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 [...] una compensación». Consideró que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a una normativa nacional que disponga la pérdida de dicho derecho, siempre y cuando el trabajador que pierde el derecho a vacaciones anuales retribuidas haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye la Directiva. En su opinión, esto es conforme con aquellas decisiones en las que el Tribunal de Justicia, basándose en el carácter imprevisible de que surgiera una incapacidad laboral por enfermedad, reconoció un derecho a compensación cuando las vacaciones no habían podido ser disfrutadas por causa de enfermedad, pero lo denegó cuando las vacaciones no habían sido disfrutadas debido a una exención de toda obligación laboral.

- 5 En su opinión, en las sentencias de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872) y de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), el Tribunal de Justicia desarrolló a este respecto un sistema más detallado que se fundamenta, para empezar, en la calificación del derecho del trabajador a vacaciones anuales retribuidas como principio significativo del Derecho social de la Unión. Consideró que el derecho a vacaciones anuales tiene como finalidad permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, por una parte, y, por otra, que disponga de un período de ocio y esparcimiento. Sería incompatible con esta finalidad la creación de cualesquiera incentivos para renunciar a las vacaciones o para incitar a los trabajadores a renunciar a las vacaciones. Entiende que, para los trabajadores, tal incentivo podría consistir en el derecho a una compensación económica al extinguirse la relación laboral.
- 6 El empresario está obligado a velar, de manera concreta y con total transparencia, por que el trabajador pueda disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales retribuidas. A tal fin, corresponde al empresario, con arreglo a los criterios de acción elaborados por el Tribunal de Justicia, instar al trabajador, cuando sea necesario formalmente, a disfrutar de las vacaciones e informarle con claridad y a su debido tiempo de que, en caso contrario, las vacaciones caducarán. Afirma que, a este respecto, incumbe al empresario demostrar que ha actuado con toda la diligencia debida. Si el empresario ha actuado con la diligencia exigida y a pesar de ello el trabajador no ha disfrutado libremente de las vacaciones, el artículo 7 de la Directiva 2003/88, así aprecia, no se opondrá a la supresión de la compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas.
- 7 Considera que al empresario le será posible cumplir con su deber de diligencia siempre que la extinción de la relación laboral o del período de referencia sea previsible para él, como sucede, por ejemplo, en caso de jubilación (sentencias de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, y de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576), o de vencimiento de un plazo (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874), pero también en caso de extinción unilateral de la relación laboral, ya sea por el trabajador o por el empresario, cuando se respeta el plazo de preaviso (con una duración suficiente). En cambio, en caso de imprevisibilidad de la extinción de la relación laboral para el empresario, las posibilidades de este de influir en el trabajador para que ejerza efectivamente el derecho a vacaciones serán limitadas. Dado que, con arreglo al artículo 4, apartado 3, de la Ley de vacaciones, una parte de las vacaciones debe ser de al menos seis días laborables, el empresario queda privado de toda posibilidad de ejercer una influencia efectiva cuando la duración de las vacaciones pendientes es inferior y mientras así sea.
- 8 Entendió que precisamente en caso de dimisión injustificada por el trabajador, la extinción de la relación laboral no es previsible para el empresario. En consecuencia, generalmente no se le podrá reprochar una eventual falta de

diligencia. Por el contrario, el trabajador debe responder de un comportamiento ilícito del que, atendiendo meramente a los principios generales del Derecho, no puede deducir ningún derecho. Resalta que, además, el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones sirve para disuadir al trabajador de realizar actos ilícitos. En cualquier caso, entiende que no puede reprocharse al empresario no haber informado al trabajador (con carácter preventivo) de las consecuencias de su comportamiento ilícito. Además, así afirma, un derecho a una compensación económica por vacaciones no disfrutadas incluso en caso de dimisión anticipada injustificada podría incitar al trabajador a no disfrutar libremente de las vacaciones y a dimitir a continuación sin causa justa, con el fin de no ofrecer al empresario la posibilidad de pedirle que disfrute de sus vacaciones, incrementando así sus derechos en el momento de la extinción. Esto sería contrario a las finalidades de las vacaciones. Admite que también la extinción de la relación laboral por fallecimiento del trabajador es imprevisible para el empresario. Sin embargo, a diferencia de la dimisión injustificada, se trata de un acontecimiento imponderable, ajeno al control tanto del trabajador como del empresario.

- 9 El Oberster Gerichtshof ha de pronunciarse sobre el recurso de casación interpuesto por el demandante contra la resolución del órgano jurisdiccional de apelación por la que se confirmó la sentencia en primera instancia.

Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal

- 10 Con su demanda, el demandante reclama el pago de la cantidad de 322,06 euros, más los intereses correspondientes, en concepto de compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas. El propio actor ha alegado que puso fin anticipadamente a la relación laboral mediante una dimisión indebida. En el procedimiento ha defendido que la disposición del artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones, según la cual no habrá lugar a compensación (económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas), cuando el trabajador abandona anticipadamente la relación laboral sin causa justa («dimisión indebida», «dimisión injustificada»), es contraria al artículo 31, apartado 2, de la Carta y al artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE y, por lo tanto, no es aplicable.
- 11 Refiriéndose al artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones, la demandada solicitó que se desestimara la demanda. Argumentó que esta disposición no es contraria al Derecho de la Unión.

Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial

Observaciones relativas a la Ley de vacaciones:

- 12 De conformidad con el artículo 10, apartado 1, de la Ley de vacaciones, en caso de extinción de la relación laboral, las vacaciones no disfrutadas deben ser liquidadas mediante una compensación económica por vacaciones anuales

retribuidas no disfrutadas correspondientes al período trabajado, en proporción a las vacaciones que corresponden por la totalidad del año de referencia. El artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones establece una excepción a tal situación, para el supuesto de que el trabajador dimita anticipadamente sin causa justa y ponga fin así a la relación laboral.

- 13 «Dimisión» es la extinción anticipada de la relación laboral mediante una declaración unilateral de voluntad del trabajador que precisa ser recibida (pero que, debido a la unilateralidad, no requiere aceptación). Si al trabajador le ampara una causa justa para la dimisión, se habla de una dimisión legítima (justificada) o, en caso contrario, de una dimisión indebida (injustificada). Por ejemplo, debe considerarse una causa que justifica la dimisión cuando el trabajador no puede continuar trabajando sin perjudicar su salud o cuando el empresario incurre en agresiones, atentados contra la moralidad o atentados graves contra el honor del trabajador o sus allegados. Con carácter general, existe una 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. La relación laboral se extingue en virtud de la dimisión aunque la dimisión fuese indebida. Sin embargo, un trabajador que dimite de manera indebida incurre en un incumplimiento contractual frente al empresario.
- 14 Únicamente la dimisión indebida conduce, en virtud del artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones, a la pérdida de la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, prevista en el artículo 10, apartado 1, de la Ley de vacaciones.
- 15 La disposición del artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones tiene carácter sancionador. Tiene por objeto disuadir al trabajador de resolver anticipadamente el contrato de manera indebida privándole del derecho, si no obstante lo hace, a una compensación por las vacaciones no disfrutadas. Constituye un mero efecto reflejo el hecho de que el empresario, que pierde a un trabajador a causa de la dimisión indebida de este, no esté obligado a retribuirle la parte de las vacaciones que eventualmente no haya disfrutado durante el año en curso. De este modo, el empresario experimenta un cierto alivio económico en una situación de dimisión indebida que suele ser desfavorable para él, por ser imprevisible y, por tanto, incalculable.

La situación jurídica desde el punto de vista del Derecho de la Unión

- 16 En virtud del artículo 31 de la Carta, el derecho de todo trabajador a vacaciones anuales retribuidas forma parte de los derechos fundamentales de la Unión Europea y es concretado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88. La Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. También incluye el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas al extinguirse la relación laboral.

- 17 El Tribunal de Justicia indicó expresamente en su sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576), «que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, tal como lo interpreta el Tribunal de Justicia, no pone condición alguna a que nazca un derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral haya llegado a su fin y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que finalizó dicha relación» (apartado 27).
- 18 El Tribunal de Justicia dedujo de lo anterior «que, conforme al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/[88], el trabajador que no haya tenido la posibilidad de disfrutar de todos sus derechos a vacaciones anuales retribuidas antes de la finalización de su relación laboral, tendrá derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas». El Tribunal de Justicia también observó expresamente que, a este respecto, es irrelevante el motivo o causa de la extinción de la relación laboral (apartado 28) y dedujo de ello que «la circunstancia de que un trabajador ponga fin por voluntad propia a la relación laboral no tiene incidencia alguna en su derecho a percibir, en su caso, una compensación económica en concepto de los derechos a vacaciones anuales retribuidas que no haya podido agotar antes de la extinción de la relación laboral» (apartado 29).
- 19 Según la sentencia del Tribunal de Justicia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872), «de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia [...] no puede deducirse que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deba interpretarse en el sentido de 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» (apartado 37). En dicha sentencia, el Tribunal de Justicia concluyó que «el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional [...], en la medida en que esta implica que, si el trabajador no ha solicitado ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de la fecha de extinción de la relación laboral, este pierde, automáticamente y sin que se verifique previamente si el empresario le ha permitido efectivamente ejercer su derecho a vacaciones anuales antes de dicha extinción, en particular informándole de manera adecuada, los días de vacaciones anuales retribuidas a los que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión cuando se produjo dicha extinción, y, consiguientemente, su derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas» (apartado 56).
- 20 De conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), «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 remuneración con motivo de la

extinción de la relación laboral, es incompatible con los objetivos que persigue el establecimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas» (apartado 48).

- 21 En la resolución 8 ObA62/18b, el Oberster Gerichtshof, refiriéndose a varias sentencias del Tribunal de Justicia (sentencias de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartados 41 y 42; de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 35, y de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 43), declaró que una normativa nacional que establece «modalidades» para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas conferido por la Directiva 2003/88, que implica la pérdida de ese derecho al finalizar un período de referencia o de un período de traslado, no debe ser excluida y debe ser considerada admisible siempre que el trabajador haya tenido hasta ese momento efectivamente la posibilidad de ejercer su derecho.
- 22 Si una normativa nacional no pudiera interpretarse de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, correspondería al juez nacional que conoce de un litigio dejar inaplicada dicha normativa nacional y velar por que el trabajador obtenga una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas.

Motivación de las cuestiones prejudiciales:

- 23 Hasta la fecha, el Tribunal de Justicia aún no se ha pronunciado sobre si (y, en caso afirmativo, en qué condiciones) un trabajador que, sin causa justa, ha resuelto unilateralmente su relación laboral anticipadamente y, por tanto, ha incurrido en un incumplimiento del contrato («dimisión indebida»), ha de tener, en virtud del Derecho de la Unión, un derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas. Con arreglo a la legislación austriaca (artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones), en un caso así el trabajador no tiene derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas durante el año de devengo en curso.
- 24 De forma resumida, en la doctrina jurídica austriaca existen las siguientes corrientes acerca de la conformidad con el Derecho de la Unión del artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones:
 - a) Mair considera que el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones entra en contradicción con las apreciaciones que el Tribunal de Justicia realizó en el asunto Maschek. Opina que el Tribunal de Justicia resalta sin lugar a dudas que la compensación económica prevista en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 en caso de vacaciones no disfrutadas solamente está supeditada a la extinción de la relación laboral y a que el trabajador no haya disfrutado en especie todas las vacaciones a las que tenía derecho. Entiende que para fundamentar su derecho es irrelevante la manera en que se extingue la relación laboral. Pues bien, al atender el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones, a los efectos del

derecho a la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, a que la relación laboral no debe haberse extinguido en virtud de una determinada forma de extinción de la relación laboral, a saber, una dimisión anticipada e indebida del trabajador, dicha norma es contraria al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88.

b) Mayr/Erlar recuerdan la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual la forma de la extinción no es relevante. A su juicio, de ahí resulta necesariamente que la pérdida de la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en caso de dimisión indebida es contraria al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88. Concluyen que incluso en caso de dimisión indebida debe mantenerse el derecho a la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, pues no debe aplicarse el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones, máxime cuando, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe prevalecer el artículo 31, apartado 2, de la Carta, al que emula el artículo 7 de la Directiva.

c) Erlar ya sostuvo este punto de vista en una obra anterior, pero subrayaba en aquella que la incompatibilidad con el Derecho de la Unión debía limitarse al derecho al período mínimo de vacaciones de cuatro semanas consagrado en el Derecho de la Unión.

d) Reissner considera que el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones resulta cuestionable a la luz del Derecho de la Unión, en la medida en que, según el Tribunal de Justicia, del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 se desprende que el trabajador tiene derecho a una compensación por las vacaciones no disfrutadas, cualquiera que sea el modo en que la relación laboral haya finalizado.

e) También Auer-Mayer opina que el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones resulta «problemático a la luz del Derecho de la Unión», dado que, en lo que atañe a la compensación económica de las vacaciones en el momento de la extinción de la relación laboral, el Tribunal de Justicia ha declarado expresamente que la causa de extinción de la relación laboral es irrelevante.

f) En cambio, según Ludvik, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no se opone a una normativa nacional que establece la pérdida del derecho sustitutivo, siempre que el trabajador haya tenido la posibilidad de ejercer el derecho conferido por dicha Directiva. Recuerda que, en última instancia, según el Tribunal de Justicia, del artículo 7 de la Directiva 2003/88 no se desprende que esta disposición deba interpretarse en el sentido de 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» (véase, en este sentido, la sentencia del Tribunal de Justicia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 37).

Considera que, en consecuencia y habida cuenta de las posibilidades de establecer particularidades nacionales, es posible modificar, dentro de ciertos límites, el derecho a (la compensación de) las vacaciones en perjuicio del trabajador. Afirma que, en el marco de la dimisión anticipada e indebida del trabajador, a causa del efecto extintivo inmediato ya no es posible disfrutar de las vacaciones pendientes. Por consiguiente, entiende que es admisible la supresión de la compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas. Opina que el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones no contiene una contradicción valorativa respecto de lo exigido por el Tribunal de Justicia. La pérdida del derecho a compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el marco del artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones tiene, a su juicio, un carácter sancionador que, no obstante, solamente se hace efectivo cuando el trabajador pone fin anticipadamente a la relación laboral sin causa justa. Si no existiera tal privación del derecho a la compensación, podrían concebirse situaciones en las que un trabajador no tendría que temer ninguna sanción. Resalta que, sin embargo, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cualquier interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 que pueda incitar al trabajador a abstenerse deliberadamente de disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas, con el fin de aumentar su remuneración con motivo de la extinción de la relación laboral, es incompatible con los objetivos que persigue el establecimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Consideraciones

- 25 El Tribunal de Justicia subraya, por una parte, que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, no pone condición alguna a que nazca un derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral haya llegado a su fin y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que finalizó dicha relación (sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 27). Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado que de su jurisprudencia no puede deducirse que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deba interpretarse en el sentido de 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 (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 37). A tal efecto, el Tribunal de Justicia también ha tomado en consideración si el empresario ha permitido efectivamente al trabajador ejercer su derecho, en particular informándole de manera adecuada acerca del agotamiento de las vacaciones (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 56). Asimismo, también en opinión del Tribunal de Justicia, 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 remuneración con motivo de la extinción de la relación laboral, es incompatible con los objetivos que persigue el establecimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas (sentencia del Tribunal de Justicia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 48).

- 26 La dimisión indebida del trabajador de su relación laboral suele ser repentina e inesperada para el empresario. A diferencia de todos los demás casos en los que se extingue la relación laboral, es el propio trabajador quien, en el caso de la dimisión indebida, impide disfrutar las vacaciones en especie. Además, solo en caso de dimisión indebida del trabajador se extingue la relación laboral en virtud de un incumplimiento contractual del trabajador. Antes de la dimisión, el trabajador solo tendrá derecho a vacaciones (retribuidas) en especie. El hecho de que la extinción de la relación laboral a consecuencia de una dimisión indebida le confiera un derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas vulnera el principio general del Derecho según el cual nadie puede adquirir un derecho actuando ilegalmente. En definitiva, no se respetaría la idea de que la función principal de las vacaciones retribuidas es preservar la salud de un trabajador si este pudiera, mediante una dimisión indebida, lograr que en el fondo se le compre el derecho a vacaciones. Mediante la principal cuestión prejudicial planteada al Tribunal de Justicia se pretende pues que se dilucide si el artículo 10, apartado 2, de la Ley de vacaciones, en su conjunto, es o no conforme con el Derecho de la Unión.
- 27 En el supuesto de que el Tribunal de Justicia responda negativamente a la cuestión principal, se plantea la cuestión de si, en caso de dimisión indebida por el trabajador, el empresario debe, conforme a las exigencias del Tribunal de Justicia, permitir al trabajador disfrutar de sus vacaciones y cómo debe hacerlo. A tal efecto también deberá tenerse en cuenta el hecho de que, en caso de dimisión indebida, el trabajador precisamente no habrá respetado un plazo de preaviso durante el cual a menudo se disfrutaban o pueden disfrutarse las vacaciones aún pendientes.