



# Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADA GENERAL  
SRA. TAMARA ČAPETA  
presentadas el 8 de junio de 2023<sup>1</sup>

**Asunto C-218/22**

**BU**

**contra**

**Comune di Copertino**

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale di Lecce (Tribunal de Lecce, Italia)]

«Petición de decisión prejudicial — Política social — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas antes de la extinción de la relación laboral — Riesgo de recurso inadecuado a la compensación económica — Normativa nacional que, con el fin de controlar el gasto público, prohíbe sustituir mediante una compensación económica las vacaciones no disfrutadas — Carga de la prueba de la imposibilidad de disfrutar de las vacaciones durante la relación laboral»

## I. Introducción

1. ¿Tienen los trabajadores derecho a recibir una compensación económica en sustitución de sus vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas? En otras palabras, ¿pueden optar por no hacer uso de su derecho a descansar de la actividad profesional y sustituirlo por una cantidad dineraria, de importe equivalente al período de descanso no disfrutado, al término de su relación laboral? ¿Se opone el Derecho de la Unión a que los Estados miembros adopten medidas destinadas a impedir tal posibilidad?

2. Tales son las cuestiones que se plantean en el asunto pendiente ante el Tribunale di Lecce (Tribunal de Lecce, Italia), órgano jurisdiccional remitente en el caso que nos ocupa. Dicho órgano jurisdiccional pretende, en esencia, determinar en qué medida la Directiva sobre el tiempo de trabajo<sup>2</sup> impide que se sustituyan mediante una compensación económica las vacaciones retribuidas no disfrutadas, esto es, que se convierta en una cantidad dineraria el derecho no utilizado a las vacaciones anuales retribuidas.

<sup>1</sup> Lengua original: inglés.

<sup>2</sup> 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; en lo sucesivo, «Directiva sobre el tiempo de trabajo»).

3. Esta cuestión tiene su origen en un litigio entre BU, que trabajó como funcionario, y su empleador, el Comune di Copertino (Ayuntamiento de Copertino, Italia).<sup>3</sup> BU solicita que se le reconozca el derecho a una compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas que no había disfrutado durante la relación laboral.

## II. Antecedentes de hecho del litigio principal, cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

4. BU, demandante en el litigio principal, ocupó desde febrero de 1992 hasta octubre de 2016 el puesto de «Istruttore Direttivo Tecnico» (gestor técnico de obras públicas) como funcionario, en el Ayuntamiento de Copertino.

5. Mediante escrito de 24 de marzo de 2016 dirigido al Ayuntamiento de Copertino, BU presentó su dimisión voluntaria con el fin de obtener la jubilación anticipada.<sup>4</sup> En consecuencia, cesó en sus funciones el 1 de octubre de 2016.

6. En el contexto del litigio principal, BU afirma que, durante el período comprendido entre 2013 y 2016, acumuló setenta y nueve días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados. Por consiguiente, solicita una compensación económica por esos días, ya que considera que no pudo disfrutar de esas vacaciones mientras estaba en activo.<sup>5</sup>

7. El Ayuntamiento de Copertino responde que BU era consciente de su obligación de disfrutar los días de vacaciones que le quedaban y de que no podía sustituir esos días por una compensación económica.<sup>6</sup> Basa su afirmación en la norma establecida en el artículo 5, párrafo 8, del Decreto-ley italiano n.º 95,<sup>7</sup> que dispone que los trabajadores del sector público deben disfrutar de las vacaciones anuales de conformidad con el reglamento interno del organismo público en el que estén empleados y que *en ningún caso* tienen derecho a una compensación económica de las vacaciones anuales no disfrutadas. Esta disposición se aplica asimismo en caso de terminación de la relación laboral por razones de movilidad, dimisión, resolución o jubilación.

<sup>3</sup> Procede recordar que, de conformidad con el artículo 1, apartado 3, de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, esta se aplica a todos los sectores de actividad, «privados y públicos», de modo que dicha Directiva se aplica incuestionablemente a un empleador como, en el litigio principal, un ayuntamiento.

<sup>4</sup> De la petición de decisión prejudicial se desprende que BU ya había presentado la solicitud de jubilación en 2015. Sin embargo, el Instituto de la Seguridad Social Italiano (INPS) le informó en aquel momento de que su solicitud de pensión de jubilación anticipada de 1 de julio de 2015 «no podía prosperar, puesto que no cumplía los requisitos para la jubilación». Por consiguiente, BU permaneció en activo hasta que pudo acogerse a la jubilación ordinaria.

<sup>5</sup> Es importante señalar que, en sus observaciones ante el Tribunal de Justicia, el Ayuntamiento de Copertino impugna el número de días invocado por el demandante en el procedimiento principal. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente resolver esta cuestión.

<sup>6</sup> El Ayuntamiento de Copertino indica en sus observaciones ante el Tribunal de Justicia que BU solicitó, el 17 de mayo de 2016, disfrutar de noventa y tres días de vacaciones anuales retribuidas a los que tenía derecho, correspondientes al período comprendido entre 2013 y 2016, y que disfrutó efectivamente de vacaciones anuales retribuidas desde el 23 de mayo de 2016 hasta el 30 de septiembre de 2016. Por consiguiente, dicho Ayuntamiento alega que no entiende en qué se basa BU para reclamar una compensación económica de setenta y nueve días de vacaciones anuales no disfrutados. A este respecto, y a raíz de la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), cabe argumentar que el Ayuntamiento debería llevar un registro del saldo de vacaciones anuales retribuidas de cada trabajador al efecto de comprobar la exactitud de eventuales reclamaciones como la del litigio principal.

<sup>7</sup> Artículo 5, párrafo 8, del decreto-legge n.º 95, Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario (Decreto-ley n.º 95, por el que se adoptan medidas urgentes para el control del gasto público sin modificación de los servicios prestados a los ciudadanos y medidas de ampliación de capital de las empresas del sector bancario), de 6 de julio de 2012, convalidado, tras su modificación, mediante el artículo 1, párrafo 1, de la legge n.º 135 (Ley n.º 135), de 7 de agosto de 2012 (en lo sucesivo, «Decreto-ley n.º 95»).

8. El órgano jurisdiccional remitente explica que la normativa controvertida forma parte del conjunto de medidas adoptadas a raíz de la crisis financiera mundial de 2008 con vistas a mejorar el control presupuestario y ahorrar recursos en el sector público. Tal propósito se ve además confirmado por el encabezamiento de la disposición pertinente, esto es, el artículo 5 del Decreto-ley n.º 95, que lleva por epígrafe «Reducción de gastos de las administraciones públicas».

9. El órgano jurisdiccional remitente explica además que la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Italia), en su sentencia n.º 95/2016,<sup>8</sup> desestimó por infundadas las dudas planteadas en cuanto a la constitucionalidad del artículo 5, párrafo 8, del Decreto-ley n.º 95. La Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) efectuó su propia interpretación de la disposición en cuestión y consideró que esta, así interpretada, no contraviene ni la Constitución italiana ni el Derecho de la Unión aplicable. Dicho órgano jurisdiccional declaró que el hecho de evitar que se recurra incontroladamente a la compensación económica de las vacaciones tiene otros objetivos además del control del gasto público. Estos objetivos consisten en reafirmar la importancia del disfrute efectivo de las vacaciones y en fomentar que se lleve a cabo una programación racional del período de vacaciones. A la luz de lo anterior, la norma controvertida fue interpretada en el sentido de que prohíbe la compensación económica de vacaciones en los casos en los que sea posible planificar con antelación el disfrute de las vacaciones, en los que tienen cabida distintas situaciones, entre ellas, la dimisión.

10. Esta interpretación es, a juicio de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), acorde también con las sentencias de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia) y del Consiglio di Stato (Consejo de Estado, Italia), que reconocen el derecho de los trabajadores a obtener una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas por causa no imputable a ellos.

11. Expondré brevemente la jurisprudencia citada por la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), dado que es pertinente para comprender el contexto en el que se inscribe la petición de decisión prejudicial.

12. La Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) consideró inicialmente que la sustitución de las vacaciones no disfrutadas mediante una compensación económica estaba supeditada al requisito de que el trabajador demostrara que no había podido disfrutar de su derecho a vacaciones anuales retribuidas por haberse visto inmerso en «un caso excepcional y debidamente justificado en interés del servicio o en un caso de fuerza mayor».<sup>9</sup> Posteriormente, dictaminó que el trabajador tiene derecho a una compensación económica de las vacaciones no disfrutadas, a menos que el empleador pueda demostrar que ofreció al trabajador la posibilidad de ejercer efectivamente el derecho a vacaciones antes de la extinción de la relación laboral y que le informó adecuadamente de las consecuencias de no ejercerlo, avisándole expresamente de la posible pérdida de ese derecho.<sup>10</sup> Más concretamente aún, en el caso de una dimisión al término de un permiso de maternidad, dicho órgano jurisdiccional reconoció el derecho a una compensación económica, puesto que, aun cuando la extinción de la relación laboral se debiera efectivamente a una decisión voluntaria de la trabajadora, esta no habría podido, en modo alguno, disfrutar de vacaciones anuales retribuidas durante el período de suspensión obligatoria del contrato de trabajo.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> IT:COST:2016:95.

<sup>9</sup> Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Tribunal Supremo de Casación, Sala de lo Social), auto de 30 de julio de 2018, n.º 20091.

<sup>10</sup> Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Tribunal Supremo de Casación, Sala de lo Social), auto de 2 de julio de 2020, n.º 13613; Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Tribunal Supremo de Casación, Sala de lo Social), auto de 5 de mayo de 2022, n.º 14268.

<sup>11</sup> Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Tribunal Supremo de Casación, Sala de lo Social), auto de 15 de julio de 2022, n.º 19330.

13. Las sentencias del Consiglio di Stato (Consejo de Estado) relativas al artículo 5, párrafo 8, del Decreto-ley n.º 95 precisan que las razones médicas, como las derivadas de una incapacidad laboral, no afectan al derecho a una compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.<sup>12</sup>

14. El órgano jurisdiccional remitente explica que la interpretación dada a la disposición pertinente del Decreto-ley n.º 95 solo permite sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales si estas no se han disfrutado efectivamente por motivos ajenos a la voluntad del trabajador (por ejemplo, una enfermedad). Sin embargo, afirma que se puede privar al trabajador de una compensación económica en una situación en la que su cese en el trabajo era previsible, en particular, en caso de dimisión del trabajador.

15. El órgano jurisdiccional remitente considera que, incluso conforme a tal interpretación, subsiste un conflicto potencial entre el artículo 5, párrafo 8, del Decreto-ley n.º 95 y la Directiva sobre el tiempo de trabajo, tal como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia. En respaldo de esta declaración se remite a la sentencia dictada en el asunto *job-medium*.<sup>13</sup>

16. Al albergar dudas sobre la compatibilidad del Derecho italiano con la Directiva sobre el tiempo de trabajo, el Tribunale di Lecce (Tribunal de Lecce) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) ¿Deben interpretarse el artículo 7 de la Directiva [sobre el tiempo de trabajo] y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [en lo sucesivo, «Carta»] en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal [...] que, por necesidades de control del gasto público y necesidades organizativas del empleador público, prohíbe sustituir mediante una compensación económica las vacaciones en caso de dimisión voluntaria del funcionario?
- 2) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión prejudicial anterior, ¿deben interpretarse el artículo 7 de la Directiva [sobre el tiempo de trabajo], y el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] en el sentido de que exigen que el funcionario demuestre que le ha sido imposible disfrutar de las vacaciones durante la relación laboral?»

17. BU, el Ayuntamiento de Copertino, el Gobierno italiano y la Comisión Europea han presentado observaciones escritas ante el Tribunal de Justicia. No se ha celebrado vista oral.

### III. Análisis

18. La petición de decisión prejudicial tiene su origen en la normativa italiana y la jurisprudencia pertinente que la interpreta, en particular, la jurisprudencia de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional). El órgano jurisdiccional remitente no parece compartir la apreciación de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) de que la normativa italiana controvertida es conforme con la Directiva sobre el tiempo de trabajo.

<sup>12</sup> Consiglio di Stato, Sezione VI (Consejo de Estado, Sección Sexta), 8 de octubre de 2010, IT:CDS:2010:7360SENT. Véase asimismo un razonamiento similar, pero con un resultado ligeramente distinto, Consiglio di Stato, Sezione IV (Consejo de Estado, Sección Cuarta), 12 de octubre de 2020, IT:CDS:2020:6047SENT.

<sup>13</sup> Sentencia de 25 de noviembre de 2021 (C-233/20, en lo sucesivo, «sentencia *job-medium*», EU:C:2021:960), especialmente el apartado 31. Para más información, véanse los puntos 25 y ss. de las presentes conclusiones.

19. Ninguno de los procedimientos anteriores sustanciados en Italia relativos a la normativa controvertida ha dado lugar a una petición de decisión prejudicial. Por consiguiente, es la primera vez que se solicita al Tribunal de Justicia que determine si los Estados miembros pueden optar por impedir que se sustituya mediante una compensación económica el derecho a vacaciones anuales retribuidas del modo en que lo ha hecho Italia en el sector público.

20. Antes de proseguir con mi análisis, es necesario formular una aclaración. Conforme al reparto de competencias entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales en el procedimiento prejudicial, el Tribunal de Justicia no puede interpretar el Derecho nacional. Debe tener en cuenta el contexto fáctico y normativo tal como lo define la resolución de remisión.<sup>14</sup>

21. Así pues, teniendo presente lo expuesto en la resolución de remisión, basaré mi análisis en el entendimiento de la normativa italiana que se indica a continuación. Con el fin de evitar que, en el sector público, se sustituya mediante una compensación económica el derecho a vacaciones anuales retribuidas, pero también con el objetivo de animar a los trabajadores a disfrutar efectivamente de esas vacaciones, la normativa italiana prohibió la conversión de los días de vacaciones no disfrutados en una cantidad dineraria. Tal como ha sido interpretada en la jurisprudencia, en particular la de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), dicha normativa no parece prohibir que se sustituyan las vacaciones por una compensación económica en todas las circunstancias, sino solo cuando los trabajadores hayan tenido la posibilidad de planificar el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas.

22. Las dos cuestiones prejudiciales del órgano jurisdiccional remitente plantean, en esencia, el interrogante de si el artículo 7 de la Directiva sobre el tiempo de trabajo prohíbe tal normativa y, en caso de respuesta negativa, sobre quién recae —el trabajador o el empleador— la obligación de demostrar que el trabajador tuvo realmente la posibilidad de disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas. Abordaré estas cuestiones sucesivamente.

### ***A. Primera cuestión prejudicial***

23. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pretende esencialmente que se dilucide si el artículo 7 de la Directiva sobre el tiempo de trabajo se opone a una normativa nacional que no permite sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al término de la relación laboral.

24. Abordaré esta cuestión del siguiente modo. Para empezar, analizaré en qué condiciones la Directiva sobre el tiempo de trabajo contempla el derecho a sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales no disfrutadas. A continuación, demostraré que dicha Directiva favorece el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas, dado lo beneficiosas que estas resultan para la salud de los trabajadores. Por último, valoraré si es posible adoptar una normativa nacional como la que es objeto del procedimiento principal para animar a los trabajadores a disfrutar efectivamente de las vacaciones anuales retribuidas.

<sup>14</sup> Véanse, por ejemplo, las sentencias de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros (C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250), apartado 48 y jurisprudencia citada, y de 26 de octubre de 2017, Argenta Spaarbank (C-39/16, EU:C:2017:813), apartado 38.

## 1. ¿Cuándo existe el derecho a una compensación económica?

25. El órgano jurisdiccional remitente se refiere a la sentencia *job-medium* para exponer sus dudas acerca de la compatibilidad de la normativa italiana controvertida con la Directiva sobre el tiempo de trabajo. Cita el siguiente apartado de dicha sentencia: «asimismo, de reiterada jurisprudencia se desprende que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva [sobre el tiempo de trabajo] 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».<sup>15</sup>

26. De esta apreciación se desprende que los Estados miembros no pueden introducir requisito adicional alguno para que nazca el derecho a la compensación económica.

27. En cuanto al primer requisito, que vincula la obtención de la compensación económica a la extinción de la relación laboral, la jurisprudencia confirma que, si las vacaciones anuales retribuidas se conceden sobre la base de un período de devengo (que suele ser de doce meses), la sustitución de estas por una compensación económica no puede producirse durante ese período de devengo o al término de este.<sup>16</sup> El Tribunal de Justicia explicó que, en caso de que las vacaciones no se hayan disfrutado al término de ese período de devengo por causas no imputables al trabajador, debe existir un período de aplazamiento.<sup>17</sup> Si el trabajador sigue en activo, no puede solicitar una compensación económica.

28. Así pues, la compensación económica de las vacaciones no es un derecho autónomo concedido a los trabajadores por la Directiva sobre el tiempo de trabajo: un trabajador no puede sustituir a su elección las vacaciones anuales retribuidas por una compensación económica. El artículo 7, apartado 2, de la Directiva sobre el tiempo de trabajo solo permite que el derecho a vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación económica en caso de que concluya la relación laboral.<sup>18</sup>

29. Además, la compensación económica de las vacaciones es solo una excepción<sup>19</sup> y, como expresa el segundo requisito indicado en la sentencia *job-medium*,<sup>20</sup> está supeditada a la existencia del derecho a vacaciones anuales en el momento en que se solicita: el derecho a obtenerla nace si el trabajador no ha disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que *tenía derecho* en la fecha en que finalizó dicha relación.

<sup>15</sup> Sentencia *job-medium*, apartado 31. Este apartado remite al apartado 44 de la sentencia de 6 de noviembre de 2018, *Bauer y Willmeroth* (C-569/16 y C-570/16, en lo sucesivo, «sentencia *Bauer y Willmeroth*», EU:C:2018:871). También pueden encontrarse declaraciones similares en sentencias anteriores, como, por ejemplo, las sentencias de 12 de junio de 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755); de 20 de julio de 2016, *Maschek* (C-341/15, en lo sucesivo, «sentencia *Maschek*», EU:C:2016:576), y, posteriormente, de 25 de junio de 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Icrea Banca* (C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), apartado 84.

<sup>16</sup> Sentencia de 6 de abril de 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244), apartado 35.

<sup>17</sup> Véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de noviembre de 2011, *KHS* (C-214/10, en lo sucesivo, «sentencia *KHS*», EU:C:2011:761), apartado 38, y de 3 de mayo de 2012, *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263), apartados 41 y 42.

<sup>18</sup> Sentencia de 10 de septiembre de 2009, *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542), apartado 20 y jurisprudencia citada.

<sup>19</sup> El hecho de que la compensación económica de las vacaciones solo constituye una excepción al disfrute efectivo de las vacaciones anuales se refleja también en la formulación escogida para el artículo 7, apartado 2, de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, según la cual el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, *excepto* en caso de conclusión de la relación laboral. Por ejemplo, la versión en lengua alemana utiliza el término «außer», la francesa «sauf», la croata «osim» y la italiana «salvo».

<sup>20</sup> Véase el punto 25 de las presentes conclusiones.

30. Así pues, el derecho a la compensación económica solo existe mientras siga existiendo el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

31. Ese derecho a vacaciones anuales retribuidas nace directamente de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, sobre la base de la existencia misma de la relación laboral, y los Estados miembros no pueden establecer ningún requisito adicional para el nacimiento de ese derecho.<sup>21</sup> Sin embargo, los Estados miembros tienen la posibilidad de establecer las condiciones de ejercicio del derecho a vacaciones anuales.<sup>22</sup> En este sentido, pueden prever que el derecho adquirido se extinga si no se disfruta en un plazo determinado. Por lo tanto, los Estados miembros pueden establecer límites a la duración del período de aplazamiento de las vacaciones anuales no disfrutadas.<sup>23</sup>

32. En la sentencia dictada en el asunto Max-Planck-Gesellschaft, el Tribunal de Justicia declaró que «el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [sobre el tiempo de trabajo] no se opone, en principio, a una normativa nacional que establezca modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que atribuye expresamente esta Directiva, aun cuando tal normativa disponga incluso la pérdida de dicho derecho al término del período de devengo de las vacaciones anuales o del período de prórroga, 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».<sup>24</sup>

33. La conclusión que resulta de lo anterior es que, cuando concluye la relación laboral, la Directiva sobre el tiempo de trabajo no siempre se opone a la pérdida de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

34. Si el derecho a las vacaciones anuales no disfrutadas había expirado en el momento en que finalizó la relación laboral, no existe un derecho secundario a la compensación económica.

35. En la sentencia job-medium, el Tribunal de Justicia declaró que la extinción voluntaria de la relación laboral no puede constituir en sí misma una razón para denegar la compensación económica. Sin embargo, el asunto en que recayó dicha sentencia se refería a una situación en la que existía el derecho a vacaciones anuales.<sup>25</sup> Si, por cualquier motivo, el derecho a vacaciones anuales hubiera expirado o dejado de existir, el trabajador no habría podido reclamar una compensación económica de las vacaciones al término de la relación laboral.

<sup>21</sup> Sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 18.

<sup>22</sup> Sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, en lo sucesivo, «sentencia Schultz-Hoff» EU:C:2009:18), apartado 28.

<sup>23</sup> Véase, en este sentido, la sentencia KHS, apartado 39.

<sup>24</sup> Sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, en lo sucesivo, «sentencia Max-Planck-Gesellschaft», EU:C:2018:874), apartado 35. Sobre esta cuestión, véanse, anteriormente, las sentencias Schultz-Hoff, apartado 43, y, más recientemente, la sentencia de 22 de septiembre de 2022, LB (Prescripción del derecho a vacaciones anuales retribuidas) (C-120/21, en lo sucesivo, «sentencia LB», EU:C:2022:718), apartado 25 y jurisprudencia citada.

<sup>25</sup> En la sentencia job-medium, el Tribunal de Justicia declaró que el hecho de que el trabajador ponga fin anticipada y unilateralmente a la relación laboral sin causa justa no afecta por sí mismo al derecho a la compensación económica. El asunto que dio lugar a dicha sentencia se refería a una situación en la que una persona dimitió tras unos meses de trabajo sin dar explicaciones. En ese año de devengo, y habida cuenta del número de días que había trabajado el demandante en ese asunto, este aún tenía derecho a unos días adicionales de vacaciones anuales retribuidas que no había disfrutado. Así pues, el derecho a la compensación económica derivaba de la existencia del derecho a vacaciones anuales.

36. La cuestión de si tal pérdida de la compensación económica se puede aceptar está supeditada a la comprobación de si el trabajador tuvo efectivamente la oportunidad de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Por esta razón, la pérdida de tal derecho no puede ser automática.<sup>26</sup>

37. Como ha explicado el Tribunal de Justicia, si el trabajador se abstuvo, deliberadamente y con pleno conocimiento de causa en cuanto a las consecuencias que podían derivarse de su abstención de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer efectivamente su derecho a estas, sin que el empresario esté obligado a imponer al trabajador que ejerza efectivamente el citado derecho, el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, así como el artículo 31, apartado 2, de la Carta, no se oponen a la pérdida del derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.<sup>27</sup>

38. Además del requisito de que el trabajador haya estado efectivamente en condiciones de disfrutar de sus vacaciones anuales, el Tribunal de Justicia también ha señalado la exigencia de que el empresario informe al trabajador afectado de la posible pérdida de su derecho.<sup>28</sup>

39. Así pues, el derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones no es un derecho autónomo que otorgue al trabajador la posibilidad de elegir entre disfrutar las vacaciones anuales o recibir una compensación económica por no disfrutarlas. Se trata, por el contrario, de un derecho que depende de la existencia de un derecho a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, cuyo período de ejercicio pueden limitar los Estados miembros.

40. El carácter subsidiario de la compensación económica se desprende lógicamente de la finalidad de las vacaciones anuales, que es proteger la salud de los trabajadores creando una oportunidad para descansar del trabajo. Por consiguiente, en virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, las vacaciones anuales retribuidas, en principio, deben disfrutarse de modo efectivo.<sup>29</sup> En el apartado siguiente, mostraré de forma sucinta que disfrutar efectivamente de las vacaciones anuales resulta beneficioso, antes de analizar la cuestión de si los Estados miembros pueden adoptar medidas, como las del presente asunto, destinadas a fomentar el disfrute efectivo de las vacaciones anuales.

## 2. Beneficios de las vacaciones anuales retribuidas

41. La preferencia por el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas frente a la compensación económica de estas, reflejada en el tenor del artículo 7 de la Directiva sobre el tiempo de trabajo,<sup>30</sup> se justifica por la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

<sup>26</sup> Sentencia Max-Planck-Gesellschaft, apartados 40, 55 y 61; sentencias de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger (C-619/16, en lo sucesivo, «sentencia Kreuziger», EU:C:2018:872), apartados 47 y 56, y de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 y C-727/20, en lo sucesivo, «sentencia Fraport», EU:C:2022:707), apartado 39.

<sup>27</sup> Sentencias Max-Planck-Gesellschaft, apartado 56, y Kreuziger, apartado 54.

<sup>28</sup> Sentencias Max-Planck-Gesellschaft, apartados 45 y 61; Kreuziger, apartados 52 y 56; Fraport, apartado 42, y LB, apartados 25 y 45.

<sup>29</sup> Sentencias de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros (C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177), apartado 49; Bauer y Willmeroth, apartado 40; Kreuziger, apartado 38, y Max-Planck-Gesellschaft, apartado 31.

<sup>30</sup> Véase la nota 19 de las presentes conclusiones.



Como explica la jurisprudencia, la finalidad de ese derecho es permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo y que disponga de un período de ocio y esparcimiento.<sup>31</sup>

42. El Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que las vacaciones anuales retribuidas despliegan plenamente sus efectos positivos sobre la seguridad y la salud del trabajador cuando se disfrutan en el año previsto.

43. Asimismo, el Tribunal de Justicia ha declarado que ese tiempo de reposo no pierde interés si se disfruta en un período posterior.<sup>32</sup> Sin embargo, en la sentencia KHS, el Tribunal de Justicia consideró que, más allá de cierto límite temporal, «las vacaciones anuales carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso y solo conservan su condición de período de ocio y esparcimiento».<sup>33</sup> Esta constatación justifica la posibilidad de que los Estados miembros limiten la duración del período de aplazamiento de las vacaciones anuales no disfrutadas.<sup>34</sup>

44. La investigación empírica respalda la posición del Tribunal de Justicia a este respecto.

45. Los estudios parecen coincidir en que el descanso más allá de las pausas diarias y semanales tiene efectos positivos para la salud y el bienestar de los trabajadores.<sup>35</sup> Estos beneficios se obtienen tanto en las vacaciones de corta duración<sup>36</sup> como en las de larga duración.<sup>37</sup>

46. Lo que quizá esté menos abierto al conocimiento o la intuición es que esos efectos beneficiosos son efímeros.<sup>38</sup> Algunos de los efectos beneficiosos «desaparecen en el plazo de un mes a partir de la reincorporación al puesto de trabajo».<sup>39</sup>

<sup>31</sup> Sentencias KHS, apartado 31 y jurisprudencia citada; Maschek, apartado 34; job-medium, apartado 28, y Fraport, apartado 27. El Tribunal de Justicia también ha considerado que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas es distinta de la de otros derechos, como el derecho a causar baja por enfermedad (sentencias de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, en lo sucesivo, «sentencia Sobczyszyn», EU:C:2016:502, apartado 25 y jurisprudencia citada, y de 4 de junio de 2020, Fetico y otros, C-588/18, EU:C:2020:420, apartado 33 y jurisprudencia citada), o el derecho al permiso parental (sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartados 29, 32 y 33).

<sup>32</sup> Sentencias de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244), apartado 30; KHS, apartado 32, y Sobczyszyn, apartado 33.

<sup>33</sup> Sentencia KHS, apartado 33.

<sup>34</sup> En mis conclusiones presentadas en los asuntos acumulados Keolis Agen (C-271/22 a C-275/22, EU:C:2023:243), punto 51, en los que aún no se ha dictado sentencia, expongo que, en mi opinión, el legislador de la Unión dejó a los Estados miembros la posibilidad de fijar un límite temporal al período de aplazamiento. Al mismo tiempo, los Estados miembros también son libres de permitir la acumulación de los derechos no ejercidos a vacaciones anuales retribuidas hasta la conclusión de la relación laboral.

<sup>35</sup> Hurrell, A., y Keiser, J.: «An Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity, and Profitability», *The BRC Academy Journal of Business*, vol. 10, n.º 1, 2020, pp. 33 a 63.

<sup>36</sup> Blank, C., y Gatterer, K.: «Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers — A Randomized Controlled Trial», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 15, n.º 1, 2018, p. 130.

<sup>37</sup> de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., y Sonnentag, S.: «Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being», *Journal of Occupational Health*, vol. 51, n.º 1, 2009, pp. 13 a 25; de Bloom, J., Geurts, S., y Kompier, M. A. J., «Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep», *Journal of Happiness Studies*, vol. 14, 2013, pp. 613 a 633.

<sup>38</sup> de Bloom, J., Geurts, S., y Kompier, M. A. J.: «Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep», *op. cit.*; Etzion, D.: *Work, Vacation and Well-being*, Londres, Routledge, 2019, capítulo 5.

<sup>39</sup> Sonnentag, S., Cheng, B. H., y Parker, S. L.: «Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future», *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 9, 2022, pp. 33 a 60, en p. 46 (y bibliografía adicional citada).

47. De estos estudios podría deducirse que las vacaciones anuales retribuidas son más beneficiosas si se toman con frecuencia, alternando períodos más cortos y más largos de descanso de la actividad profesional a lo largo del año. En cualquier caso, las investigaciones confirman que es importante disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas durante el año de devengo.

48. Aun cuando exista la posibilidad de acumular vacaciones anuales retribuidas por diversos motivos personales (un largo viaje, encontrarse muy lejos de la familia, etc.), es cuestionable, sin poner no obstante en entredicho esa elección personal, que ello sea beneficioso en lo que se refiere al efecto reparador de las vacaciones para los trabajadores.

49. Por otro lado, si bien el hecho de no disfrutar plenamente de las vacaciones anuales retribuidas puede dar lugar a un aumento de los ingresos, se ha concluido que ello conlleva un menoscabo de la calidad de vida (deterioro significativo del nivel de satisfacción con el tiempo de ocio y el estado de salud, combinado con un incremento de ausencias del trabajo por enfermedad).<sup>40</sup>

50. Por consiguiente, el disfrute efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas sirve a los trabajadores de valiosa herramienta para recuperar su energía mental y física y, con carácter más general, mantener su salud en el trabajo y fuera de este.

51. Estos hallazgos corroboran la jurisprudencia según la cual, más allá de un determinado período de aplazamiento, las vacaciones anuales carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso y solo conservan su condición de período de ocio y esparcimiento.<sup>41</sup> Justifican asimismo la jurisprudencia en que el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una compensación económica, salvo en caso de extinción de la relación laboral. El artículo 7, apartado 2, de la Directiva sobre el tiempo de trabajo tiene también por objeto garantizar que el trabajador pueda disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su salud y seguridad.<sup>42</sup>

3. *¿Pueden los Estados miembros limitar el derecho a la compensación económica de las vacaciones?*

52. A la vista de lo anterior, los Estados miembros pueden fomentar el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas en lugar de la compensación económica de estas fijando ciertos límites a la duración del derecho adquirido a vacaciones anuales (mediante el establecimiento de un límite temporal al período de aplazamiento). ¿Pueden los Estados miembros tratar de alcanzar el mismo objetivo por otras vías, incluso adoptando una normativa como la controvertida en el presente asunto?

53. El Tribunal de Justicia podría optar por declarar que la única vía aceptable de que pueden valerse los Estados miembros para fomentar el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas por los trabajadores es la fijación de un límite temporal a los períodos de aplazamiento, al término de los cuales se extinga el derecho a los días no disfrutados.

<sup>40</sup> Schnitzlein, D.: «Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing Vacation Time», *Leibniz Information Centre for Economics*, Berlín, 2012, pp. 25 a 31, en p. 31.

<sup>41</sup> Sentencia KHS, apartado 33.

<sup>42</sup> Véanse, en este sentido, las sentencias Kreuziger, apartado 40 y jurisprudencia citada, y Bauer y Willmeroth, apartado 42 y jurisprudencia citada.

54. Sin embargo, en el ámbito de competencias compartidas, como es el de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, el legislador de la Unión optó por no regular las modalidades específicas con las que animar a los trabajadores a disfrutar efectivamente de las vacaciones anuales retribuidas. Solo manifestó una clara preferencia por su disfrute, considerando la compensación económica de las vacaciones como un derecho secundario. En tales circunstancias, los Estados miembros están facultados para escoger normas adecuadas destinadas a animar a los trabajadores a disfrutar del tiempo de descanso anual a su disposición. Ello significa que los límites al período de aplazamiento no pueden considerarse la única opción para fomentar el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas durante el año de devengo en el que se prevé su utilización. No obstante, toda medida legislativa que escojan los Estados miembros debe ser conforme con la Directiva sobre el tiempo de trabajo, tal como la interpreta el Tribunal de Justicia.

55. ¿Cumple una norma nacional, como el artículo 5, párrafo 8, del Decreto-ley n.º 95 italiano, los requisitos establecidos en el artículo 7 de la Directiva sobre el tiempo de trabajo?

56. La normativa italiana, al menos tal como la interpreta la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), parece tener como objetivo fomentar el disfrute efectivo de las vacaciones anuales. Por este motivo, además de preservar el ahorro público, ha introducido la norma según la cual no es posible sustituir mediante una compensación económica los períodos de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados.

57. Tal como la interpreta la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), la normativa italiana impide a los trabajadores solicitar una compensación económica de las vacaciones anuales no disfrutadas si tenían conocimiento del momento en que se iba a extinguir su relación laboral y podían, por consiguiente, planificar con antelación el disfrute de las vacaciones anuales. Una normativa de este tipo anima a los trabajadores a disfrutar de sus vacaciones anuales durante el año de devengo.<sup>43</sup>

58. Habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia,<sup>44</sup> la normativa italiana puede ser conforme con el artículo 7 de la Directiva sobre el tiempo de trabajo si se cumplen los siguientes requisitos. En primer lugar, la prohibición de solicitar una compensación económica de las vacaciones no puede cubrir el derecho a vacaciones anuales adquirido en el año de devengo en el que se produce la extinción de la relación laboral. En segundo lugar, el trabajador debe haber podido disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas en los años de devengo anteriores, también durante el período mínimo de aplazamiento. En tercer lugar, el empresario debe haber animado al trabajador a disfrutar de las vacaciones anuales. En cuarto lugar, el empresario debe haber informado al trabajador de la imposibilidad de acumular las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas para sustituirlas por una compensación económica al término de la relación laboral.

59. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar si la normativa italiana pertinente puede interpretarse en este sentido y si, en el caso que nos ocupa, concurren los requisitos enumerados.

<sup>43</sup> Debe recordarse que, según la jurisprudencia, el empresario no puede determinar unilateralmente el momento en que el trabajador debe disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas. Véanse, a este respecto, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido (C-484/04, EU:C:2006:526), apartado 43; véanse, asimismo, las sentencias Max-Planck-Gesellschaft, apartado 44, y Kreuziger, apartado 51.

<sup>44</sup> Véanse, por ejemplo, las referencias indicadas en las notas 17, 24, 26 y 45 de las presentes conclusiones.

60. Por consiguiente, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la primera cuestión prejudicial planteada por el órgano jurisdiccional remitente que el artículo 7 de la Directiva sobre el tiempo de trabajo no se opone a una normativa nacional que no permite sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al término de la relación laboral, si

- la prohibición de solicitar una compensación económica de las vacaciones no cubre el derecho a vacaciones anuales adquirido en el año de devengo en el que se produce la extinción de la relación laboral;
- el trabajador tuvo la posibilidad de disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas en los años de devengo anteriores, también durante el período mínimo de aplazamiento;
- el empleador animó al trabajador a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas;
- el empleador informó al trabajador de la imposibilidad de acumular las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas para sustituirlas por una compensación económica al término de la relación laboral.

### ***B. Segunda cuestión prejudicial***

61. Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, sobre quién recae la carga de la prueba del cumplimiento de los requisitos enumerados en el punto anterior: sobre el trabajador o sobre el empleador.

62. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia que interpreta el artículo 7 de la Directiva sobre el tiempo de trabajo contiene algunos elementos que sirven de orientación para responder a esta cuestión. El Tribunal de Justicia ha considerado, por ejemplo, en la sentencia *Fraport*, que corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si el empresario ha cumplido en tiempo oportuno sus obligaciones de incentivación y de información sobre el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas.<sup>45</sup> Así pues, corresponde al empresario demostrar que cumplió sus propias obligaciones.

63. También resulta de reiterada jurisprudencia que, en el supuesto de que al empresario no le sea posible demostrar que actuó con toda la diligencia necesaria para que el trabajador pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho, procede considerar que la pérdida del derecho a vacaciones y, en caso de extinción de la relación laboral, la consiguiente falta de abono de una compensación económica en concepto de vacaciones anuales no disfrutadas infringen el artículo 7, apartado 2, de la Directiva sobre el tiempo de trabajo.<sup>46</sup>

64. En otras palabras, la carga de la prueba no recae sobre el trabajador, sino sobre el empleador.

65. Por consiguiente, propongo que, en respuesta a la segunda cuestión prejudicial planteada, el Tribunal de Justicia declare que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva sobre el tiempo de trabajo exige que el empleador demuestre que permitió al trabajador disfrutar de las vacaciones y le animó a hacerlo, que le informó de la imposibilidad de sustituir mediante una compensación

<sup>45</sup> Sentencia *Fraport*, apartado 42.

<sup>46</sup> Sentencias *Max-Planck-Gesellschaft*, apartado 46, y *Kreuziger*, apartado 53.

económica esas vacaciones al término de la relación laboral y que, no obstante, el trabajador decidió no disfrutar de las referidas vacaciones. En caso de que el empleador no lo acredite, deberá abonarse una compensación económica al trabajador.

#### IV. Conclusión

66. A la luz de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones planteadas por el Tribunale di Lecce (Tribunal de Lecce, Italia) del siguiente modo:

«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,

no se opone a una normativa nacional que no permite sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al término de la relación laboral, si

- la prohibición de solicitar una compensación económica de las vacaciones no cubre el derecho a vacaciones anuales adquirido en el año de devengo en el que se produce la extinción de la relación laboral;
- el trabajador tuvo la posibilidad de disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas en los años de devengo anteriores, también durante el período mínimo de aplazamiento;
- el empleador animó al trabajador a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas;
- el empleador informó al trabajador de la imposibilidad de acumular las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas para sustituirlas por una compensación económica al término de la relación laboral.

2) El artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88

exige que el empleador demuestre que permitió al trabajador disfrutar de las vacaciones y le animó a hacerlo, que le informó de la imposibilidad de sustituir mediante una compensación económica esas vacaciones al término de la relación laboral y que, no obstante, el trabajador decidió no disfrutar de las referidas vacaciones.

En caso de que el empleador no lo acredite, deberá abonarse una compensación económica al trabajador.»